

ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN DI CV. PERSADA 55

Deristyani Ratu Shafira
Manajemen STIE STEMBI BANDUNG
Email: deristyaniiratushafira@gmail.com

Abstrak

Tujuan_1.) mengetahui pelaksanaan program pemberdayaan karyawan di CV Persada 55, 2.) Mengetahui dampak program pemberdayaan karyawan di CV Persada 55

Desain/Metode_Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dilapangan. Penelitian kali ini, unit analisisnya adalah atasan dan karyawan. Karena penulis menganalisis keterlibatan karyawan yang dilakukan oleh atasan dalam perusahaan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi langsung dan wawancara di perusahaan CV. INTI PERSADA 55 Jalan Fatmawati, Jakarta Selatan

Temuan_Untuk penelitian ini, perusahaan yang diteliti tidak memiliki kendala dalam upaya pemberdayaan sehingga karyawannya dapat mengembangkan kemampuannya dalam berkarya. Namun apabila karyawan tersebut merasa pemberdayaan dilakukan tidak sesuai dengan pekerjaannya, mereka saling membantu dan mengandalkan antar satu dan karyawan lainnya

Implikasi_Saran dari penulis secara teoritis yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen SDM. Secara praktis yaitu diharapkan perusahaan mampu melakukan program pemberdayaan karyawan ini dan mengembangkan program tersebut dengan baik agar mampu mendapatkan pekerja yang memiliki kinerja yang semakin meningkat

Originalitas_penelitian dengan topik pemberdayaan karyawan belum pernah dilakukan pada CV. Persada 55

Tipe Penelitian_Studi Empiris

Kata Kunci :Pemberdayaan, Karyawan

I. Pendahuluan

Pemberdayaan karyawan pada dasarnya tidak terlepas dari pandangan hidup dari sikap mental dalam menentukan kebijaksanaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dari yang pernah dicapai sebelumnya. Sikap mental yang demikian akan membuat seseorang berusaha mengembangkan dirinya dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Pemberdayaan karyawan sebagai proses pembelajaran atau pengembangan mentalitas agar mampu berkarya hal yang positif.

Saat ini pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting bagi perusahaan karena dengan perkembangan zaman perusahaan harus mengalami persaingan dan pelayanan sehingga perusahaan harus memiliki karyawan yang kompetitif dalam menjalani pekerjaannya, agar perusahaan juga mempunyai keunggulan melalui kinerjanya. Keyakinan yang ditumbuhkan melalui proses pengembangan kompetensi-kompetensi karyawan, memberi dorongan dan persuasi terus menerus serta dukungan emosional dan keteladanan dari para pimpinan didalam kegiatan kerja karyawan sehari-hari mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam produksi dan pelayanan.

Perusahaan atau organisasi harus memiliki keberanian untuk melibatkan karyawannya. Dengan melibatkan karyawan dalam perusahaan juga akan mempercepat tujuan perusahaan tersebut. Tidak banyak juga perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya tidak melibatkan karyawannya sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tersebut tidak tercapai.

Perusahaan CV. INTI PERSADA 55 didirikan pada tahun 2016 yang berada di kota Jakarta Selatan, dan saat ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan dan jasa. CV. INTI PERSADA 55 merupakan bisnis keluarga. Perusahaan ini menyediakan jasa unit pembuatan karangan bunga. Bagi beberapa perusahaan besar sudah banyak yang menggunakan jasa diperusahaan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1.) mengetahui pelaksanaan program pemberdayaan karyawan di CV Persada 55, 2.) Mengetahui dampak program pemberdayaan karyawan di CV Persada 55.

II. Kajian Teori

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Menurut Mulyadi dalam Fauzil Ansyori (2007) pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai kekuatan. Pemberdayaan berarti memampukan (to enable) memberikan kesempatan (to allow) atau mengizinkan melalui inisiatif sendiri atau yang dipicu oleh orang.

Mowen dalam Suryana (1999) mengemukakan pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (planning), mengendalikan (controlling) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tanpa harus mendapatkan otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya.

Wood, Wallaedan Zeffane dalam Widodo Sunaryo (2009) mengemukakan bahwa pada hakekatnya pemberdayaan adalah pengembangan mentalitas “mampu berkarya” yang positif dalam diri karyawan (creating a positive “can do” mentality among employees).

Gibson dalam Widodo Sunaryo (1995) mendefinisikan bahwa pemberdayaan karyawan (individual empowerment) sebagai pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, keterampilan-keterampilan sumber-sumber daya dan penterbaikannya. Pemberdayaan karyawan sebagai suatu asset galaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Menurut Carver dalam Suryana (2009) pemberdayaan merupakan suatu proses pembentukan lingkungan dan struktur yang baik sehingga seseorang yang dapat memberikan kontribusi secara penuh melalui keterampilan terbaiknya. Pemberdayaan karyawan diidentifikasi dengan banyak karakteristik dalam berbagai literatur.

Block, dkk dalam Light (2014) mengemukakan pemberdayaan sebagai motivasi, komitmen dalam bekerja, inisiatif dan fokus dalam penyelesaian pekerjaan.

Quinn & Spreitzer dalam Light (1997) juga menambahkan bahwa pemberdayaan karyawan sebagai suatu asset yang berharga bagi organisasi.

Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (empowerment) yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Noe et.al dalam Siti Barokah (1994) pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen.

Yars dan Rue (1997) memberi pengertian empowerment merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan.

Dari definisi di atas dapat diambil berbagai hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu : pertama, pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan. Ketiga, adanya employee involvement yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Sharafat Khan dalam Syafrizal Helmi (1997) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Model pemberdayaan tersebut yaitu : **1) Desire**, tahap pertama dalam model empowerment adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. Yang termasuk hal ini antara lain : a) Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang, b) Memperkecil directive personality dan memperluas keterlibatan pekerja, c) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja, d) Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri (self – control). **2) Trust**, setelah adanya keinginan dari

manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal – hal yang termasuk dalam trust antara lain : a) Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, b) Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja, c) Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, d) Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan, e) Menyediakan akses informasi yang cukup. **3) Confident**, langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal – hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan confident antara lain : a) Mendelegasikan tugas yang penting terhadap karyawan, b) Menggali ide dan saran dari karyawan, c) Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen, d) Menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik. **4) Credibility**, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. Hal yang termasuk credibility antara lain : a) Memandang karyawan sebagai partner strategis, b) Peningkatan target di semua bagian pekerjaan, c) Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi , d) Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas, **5) Accountability**, 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, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk accountability antara lain : a) Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan, b) Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas, c) Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran, d) Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya, e) Menyediakan periode dan waktu pemberian feedback, **6) Communication**, adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja. Hal yang termasuk dalam communication antara lain : a) Menetapkan kebijakan open door communication, b) Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendistribusikan permasalahan secara terbuka, c) Menciptakan kesempatan untuk cross – training.

Snyder (1994:112) menyebut bahwa untuk mewujudkan paradigma pemberdayaan karyawan, perlu ditanamkan *personal values* dalam diri para manajer yang pas dengan paradigma tersebut, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai: 1) Kejujuran, Manajer dan karyawan harus mengatakan keadaan dan kondisi yang sebenarnya antar kedua belah pihak. Manajer juga harus memberikan informasi yang dimilikinya kepada karyawan untuk memungkinkan karyawan mengambil keputusan secara efektif. Dalam pemberdayaan karyawan, karyawanlah yang diberi tanggung jawab untuk pengambilan keputusan. Dengan menggunakan akses ke data yang sama, menggunakan alat analisis yang sama, dan melakukan analisis yang sama sehingga keputusan bisa di ambil. Hal ini sangat berbeda dengan manajemen tradisional. Pengambilan keputusan serta pemikiran dilaksanakan oleh manajer, pembicaraan dilaksanakan oleh *supervisor*, dan pelaksanaan dilakukan oleh karyawan, 2) Kerendahan Hati, Pemberdayaan karyawan berarti pemberian tanggung jawab lebih besar kepada karyawan untuk mengambil keputusan. Dengan demikian, dapat terjadi inisiatif karyawan jauh lebih baik dibandingkan yang dilakukan oleh manajer. Kerendahan hati untuk mengakui kinerja karyawan harus merupakan suatu nilai yang dijunjung tinggi oleh manajer, jika pemberdayaan karyawan dikehendaki berhasil dalam suatu organisasi. Tugas manajer adalah membuat karyawan yang berada di bawah wewenangnya menjadi terkenal karena kinerjanya. Tugas ini hanya dapat dilakukan oleh manajer yang memiliki kerendahan hati.

Reynolds (1997:4) menyebut bahwa pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan yang produktif dan berkomitmen. Pemberdayaan karyawan berangkat dari keinginan untuk menggali seluruh potensi yang terdapat dalam diri seiruh karyawan untuk diarahkan dalam

memajukan organisasi. Untuk menjadikan karyawan produktif, karyawan harus memiliki kompetensi memadai dan produktivitas karyawan sangat ditentukan oleh kualitas lingkungan kerja yang dibangun di dalam organisasi. Tanpa lingkungan kerja berkualitas, karyawan dengan kompetensi tinggi tidak akan produktif. Oleh karena itu, pemberdayaan karyawan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjadikan karyawan produktif dan berkomitmen. Pemberdayaan karyawan hanya dapat diwujudkan melalui: 1) Pembangunan kompetensi karyawan dan penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kompetensi karyawan, 2) Pembangunan lingkungan kerja berkualitas.

Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya memerlukan lingkungan kerja yang menumbuhkan komitmen di dalam dirinya untuk menghasilkan kinerja unggul. Kompetensi karyawan akan menghasilkan produk dan jasa berkualitas di dalam lingkungan kerja yang kondusif, yaitu: 1) Terdapat kepercayaan timbal balik (*mutual trust*) antara manajemen dengan karyawan, 2) Terdapat komitmen karyawan terhadap misi, visi, *core beliefs*, dan *core values* organisasi, 3) Kesiapan manajemen puncak untuk memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, 4) posisi (*position-based reward*).

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dilapangan. Penelitian kali ini, unit analisisnya adalah atasan dan karyawan. Karena penulis menganalisis keterlibatan karyawan yang dilakukan oleh atasan dalam perusahaan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi langsung dan wawancara di perusahaan CV. INTI PERSADA 55 Jalan Fatmawati, Jakarta Selatan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Untuk menjawab tujuan yang pertama adalah menggali indikator-indikator yang digunakan untuk menganalisis pemberdayaan karyawan, yang telah dirangkum dari sumber-sumber buku dan jurnal yang telah ditentukan indikator apa saja yang ada dalam teori yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan.

Menurut Sharafat Khan dalam Syafrizal Helmi (1997), ada sebuah beberapa model pemberdayaan karyawan yang dapat dikembangkan dalam suatu organisasi yakni : (a) Desire (keinginan); (b) Trust (kepercayaan); (c) Confident (percaya diri); (d) Credibility (kredibilitas); (d) Accountability (Akuntabilitas); (e) Communication (komunikasi).

Dari data yang telah didapatkan dengan melalui observasi langsung dan wawancara antara atasan dan karyawan dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan beberapa cara pemberdayaan karyawan diperusahaannya. Perusahaan tersebut mempunyai keinginan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam mengidentifikasi permasalahan yang ada diperusahaan tersebut. Dengan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mampu menciptakan persepektif baru, akan meningkatkan efisisensi bagi perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan yang lain.

Perusahaan CV. INTI PERSADA 55 juga melakukan pemberdayaan dengan membangun kepercayaan kepada karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk memutuskan keputusan untuk kelancaran perusahaannya. Perusahaan tersebut juga menyediakan pelatihan yang cukup untuk melatih kreativitas karyawannya dalam pekerjaannya.

Diperusahaan tersebut atasan memperlakukan karyawannya dengan menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Dengan menggali iden dan saran dari karyawan akan menimbulkan rasa percaya diri terhadap karyawannya. Sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik lagi.

Mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. Hal ini dilakukan pada perusahaan

tersebut yang memperkenalkan inisiatif individu untuk berpartisipasi dalam melakukan perubahan agar mampu meningkatkan target dengan baik.

Perusahaan tersebut juga melakukan evaluasi kinerja pekerjanya dengan menggunakan cara training untuk mengevaluasi karyawannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan mampu bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Terkadang atasan memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjanya dan memberikan feedback agar mampu mendorong kinerja karyawannya.

Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawannya mampu menciptakan keterbukaan dan saling memahami antara atasan dan karyawannya. Hal dilakukan perusahaan dengan menetapkan kebijakan dalam keterbukaan untuk berkomunikasi, semakin baik komunikasi yang dilakukan karyawan akan semakin mengevaluasi kinerjanya. Dengan adanya keterbukaan antara atasan dan karyawannya, kritik dan saran harus diterima dengan baik antara satu sama lain. Dalam pemberdayaan, karyawan juga harus memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dan keterbukaan, sehingga pemberdayaan bukan hanya pemberian delegasi dari atasan kepada bawahannya, tetapi lebih dalam sistem organisasi yang dijalankan oleh perusahaan.

Dalam hasil penelitian ini perusahaan tersebut telah melakukan pemberdayaan terhadap karyawannya dengan melibatkan dan memberikan tanggung jawab untuk mengambil keputusan menyangkut perkembangan produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dan tidak harus sesuai job desknya selama itu tidak menyimpang jauh dari pekerjaannya.

Untuk menjawab tujuan yang kedua adalah dampak dari program pemberdayaan karyawan yang dilakukan di perusahaan CV. INTI PERSADA 55. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui reaksi karyawan dalam program pemberdayaan, karyawan sangat termotivasi dengan adanya program tersebut. Karena program pemberdayaan yang dilakukan dapat membantu meningkatkan motivasi pada karyawannya dengan efektif dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya pemberdayaan juga, perusahaan mampu mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas, keterampilan dan pengetahuan yang luas sehingga mampu mengerjakan karyawan dengan efektif dan efisien. Hal ini juga mampu mendorong dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya pemberdayaan di perusahaan tersebut, karyawan yang bekerja di perusahaan itu juga tidak merasa terganggu dengan adanya program pemberdayaan tersebut. Karena mereka merasa dilibatkan secara keseluruhan dalam kemajuan untuk perusahaannya. Mereka juga mampu mengembangkan kinerjanya dengan baik agar mampu memperlihatkan keunggulan kinerjanya kepada atasan.

V. Penutup

Untuk penelitian ini, perusahaan yang diteliti tidak memiliki kendala dalam upaya pemberdayaan sehingga karyawannya dapat mengembangkan kemampuannya dalam berkarya. Namun apabila karyawan tersebut merasa pemberdayaan dilakukan tidak sesuai dengan pekerjaannya, mereka saling membantu dan mengandalkan antar satu dan karyawan lainnya. Penelitian pemberdayaan karyawan yang dilakukan di perusahaan CV. INTI PERSADA 55 yang dilakukan dengan cara observasi langsung menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan karyawan dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Karena dengan adanya pemberdayaan juga mampu mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mampu meningkatkan efisiensi bagi perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Adanya pemberdayaan karyawan menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya. Selain itu, pemberdayaan karyawan adalah juga untuk menambah motivasi dan produktivitas kerja karyawan, sebab pemberdayaan sangat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif dan membuat segala sesuatu bisa terlaksana dengan baik. Pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil.

Saran dari penulis secara teoritis yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen SDM. Secara praktis yaitu diharapkan perusahaan mampu melakukan program pemberdayaan karyawan ini dan mengembangkan program

tersebut dengan baik agar mampu mendapatkan pekerja yang memiliki kinerja yang semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Conger, J.A.Y.A., dan Kanungo, N. 1988. Empowerment Process: The Theory and Practice Integrating. *The Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.
- Hadi, Muhtar. 2011. *Pemberdayaan Karyawan*.
- Hansen, D.R., & Mowen, M. M. 2007. *Management Accounting*. J.W. Coulhon. Ed. (8thed) pp 5-6. United States of America: Rob Dewey.
- Light, J. N. 2004. *The Realitionship and Effect Empowerment and Employee Satisfaction by Job-Type in Large Manufacturing Enviroment*. Business. Capella University.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Budiarti, M. (3) pp 135-280. Indonesia: Penerbit Salemba Empat
- Quinn, R.E., & Spreitzer, G.M. 1997. *Thee Road to Empowerment: Seven Question Every Leader Should Consider*. *Organization Dynamic*, 37-49.
- Spreitzer, G.M. 1995. *Psychology Empowerment in Workplace: Dimensions Measurement, and Validation*. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Suryana. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia.