

**ANALISIS PELIBATAN DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN
DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI PERUSAHAAN X**

Addin Laila Maharani¹, Ima Rahmawati², Mohammad Dzikry Rizkiawan³

¹²³ Fakultas Agama Islam, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Indonesia

Email : addinlaila30@gmail.com

ABSTRAK

Pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya dapat memacu meningkatkan kreatifitas, motivasi, dan daya inovasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan dan motivasi karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menganalisis data yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan 5 karyawan Perusahaan X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dan meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan

Kata Kunci : Pelibatan; Pemberdayaan; Karyawan; Perusahaan.

ABSTRACT

Empowerment carried out by companies towards their employees can stimulate increased creativity, motivation and innovation power possessed by each individual in carrying out their duties and responsibilities. This research aims to see how employee involvement in the company's decision-making process affects company performance and employee motivation. Using a qualitative approach, this research analyzes data obtained from in-depth interviews with 5 employees of the X Company. The research results show that employee involvement in decision making has a positive impact on employees and increases employee performance and motivation

Keywords: Involvement; Empowerment; Employees; Company.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang kompetitif ini, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memiliki karyawan yang terlibat dan diberdayakan. Pelibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, moral kerja, dan retensi karyawan.

Karyawan merupakan seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan. Semua instansi baik swasta maupun pemerintah membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, karena menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Lestari et al., 2023). 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

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan dua konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pelibatan karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat biasanya menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan tingkat absensi yang lebih rendah.

Di sisi lain, pemberdayaan karyawan mengacu pada proses di mana karyawan diberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja mereka. Pelibatan dan pemberdayaan karyawan memiliki berbagai manfaat bagi organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wattiheluw, 2019) menunjukkan hasil pemberdayaan berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja. Pemberdayaan juga dapat mengurangi stres kerja dengan cara memberikan karyawan kontrol lebih besar atas tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, pelibatan dan pemberdayaan ini tidak hanya bermanfaat bagi individu karyawan tetapi juga bermanfaat bagi keberhasilan jangka panjang organisasi.

Untuk meningkatkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan, organisasi dapat mengadopsi berbagai strategi. Strategi tersebut meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung (I. M. A. Saputra & Wibawa, 2018). Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi mereka, sementara umpan balik yang positif dapat mendorong karyawan untuk terus memperbaiki kinerja mereka (Priono, 2005).

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 (Lestari et al., 2023)

Pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya sendiri (Putri & Ardana, 2016). Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan suportif juga dapat memperkuat rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun, meskipun banyak manfaat yang diidentifikasi, implementasi pelibatan dan pemberdayaan karyawan tidak selalu mudah dan sering kali menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut dapat mencakup resistensi terhadap perubahan, kurangnya dukungan dari manajemen, serta hambatan struktural dalam organisasi.

Perusahaan X merupakan sebuah toko makanan ringan yang beralamat di Desa Margaluyu, Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis. Perusahaan X mulai beroperasi di tahun 2016 dan sekarang sudah memiliki 5 karyawan yang sudah bekerja dari 2018. Penelitian ini mengevaluasi sejauh mana karyawan Perusahaan X terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan bagaimana pemberdayaan mereka mempengaruhi efektivitas serta efisiensi operasional toko. Dengan menggunakan metode kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. (Sugiyono, 2015) dalam bukunya menyebutkan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode baru karena popularitasnya belum lama. Metode kualitatif juga disebut metode artistik karena proses penelitiannya lebih bersifat senin (kurang terpola) dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitiannya berkaitan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antara pengumpul data dan sumber data (Hardani et al., 2020).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan kepada karyawan Perusahaan X yang berjumlah 5 orang dengan lama waktu bekerja 2 karyawan lebih dari 3 tahun, 1 karyawan lebih dari 5 tahun dan 1 karyawan baru 3 bulan bekerja.

Jenis wawancara ini termasuk kedalam jenis wawancara kategori in-depth interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur (Umrati & Hengki Wijaya, 2020). Wawancara dilakukan kepada karyawan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada lingkungan bisnis yang bersaing pada saat ini, pelibatan 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 (Savitri & Komalasari, 2021).

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 (Emre & SAZKAYA, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan ini menunjukkan hasil yang positif. Semua karyawan yang ada melaporkan bahwa mereka merasa dilibatkan, terutama dalam hal-hal yang langsung berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Contohnya termasuk perluasan daerah pemasaran, penataan barang dagangan, strategi pemasaran, dan penjadwalan kerja.

Metode pelibatan karyawan bervariasi, namun metode yang digunakan di perusahaan ini adalah diskusi terbuka dan forum umpan balik (Fadzilah, 2006). Karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan ide dan saran mereka secara langsung kepada pemilik. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap keputusan yang diambil. Karyawan merasa suara mereka dihargai, yang pada akhirnya menjadi meningkatkan rasa tanggung jawab dan partisipasi aktif karyawan dalam pelaksanaan keputusan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mashoeda & Waluyowati, 2022; Suliawati et al., 2023; Zulkarnain et al., 2019) yang menunjukkan hasil bahwa perlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pelibatan SDM perlu penghargaan yang jelas dari perusahaan agar karyawan termotivasi untuk selalu memberikan ide ataupun sarannya kepada perusahaan.

Sistem sumbangan saran yang sudah diimplementasikan di Perusahaan X sudah cukup baik, namun terkadang kurang memotivasi karyawan untuk berperan aktif. Motivasi yang diberikan berupa reward bagi ide karyawan yang baik. Hal ini mesti diperhatikan perusahaan selain mengimplementasikan saran dari karyawan, perlunya reward untuk mendorong motivasi karyawan dalam menyumbangkan sarannya demi pertumbuhan organisasi dan perusahaan.

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam dari perspektif garis depan. Karyawan yang bekerja langsung dengan pelanggan dan menghadapi masalah operasional sehari-hari sering kali memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Wawasan ini sangat berharga bagi perusahaan dalam membuat keputusan yang lebih efektif dan realistis.

Pelibatan dalam proses pengambilan keputusan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Karyawan belajar untuk berpikir kritis, memecahkan masalah, dan berkomunikasi secara efektif. Pengembangan keterampilan ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga meningkatkan kemampuan keseluruhan tim untuk bekerja sama dan mencapai tujuan perusahaan.

Perlibatan karyawan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan kecil saja. Perusahaan besar yang menerapkan pelibatan karyawan dalam kegiatan operasionalnya adalah PT. LG Electronics Indonesia cabang Banjarmasin. Bentuk pelibatan yang dilakukan oleh PT. LG Electronics Indonesia cabang Banjarmasin adalah manajemen partisipatif. Manajemen partisipatif merupakan solusi terhadap moral dan produktivitas yang sangat rendah dimana hal tersebut tidak diharapkan perusahaan (Halim & Petra, 2022).

PT LG seringkali memberikan kesempatan untuk karyawan untuk berpartisipasi dalam diskusi atau saran terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan. Partisipasi karyawan tergantung dari urgensi atau kepentingan dari keputusan yang akan dibuat. Pelibatan karyawan akan menyebabkan rasa memiliki pada diri karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Selain pelibatan karyawan, pemberdayaan karyawan juga menjadi hal yang penting untuk dilakukan sebuah perusahaan. Pemberdayaan karyawan menjadi penting dilakukan karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya (Austyn et al., 2017).

Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi perusahaan. Dalam (Emre & SAZKAYA, 2018) dijelaskan bahwa, 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, yaitu memberikan akses- akses sumber daya yang diperlukan kepada karyawan dalam pemuasan tugas.
3. Informasi, yaitu menginformasikan kepada semua karyawan tentang perubahan lingkungan baik internal maupun lingkungan eksternal organisasi.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya dapat memacu meningkatkan kreatifitas, motivasi, dan daya inovasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (J. Saputra & Fermayani, 2019). Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Pelibatan dan 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. Menurut (Lestari et al., 2023) pemberdayaan karyawan memiliki kunci elemen yang dapat mengurangi resistensi yakni dalam proses perubahan organisasi dengan melibatkan karyawan dalam proses perubahan.

SIMPULAN

Karyawan merupakan aset paling dominan dalam sebuah organisasi yang sangat memiliki peranan besar dalam pengadaan barang atau jasa berkualitas sebuah perusahaan. Pelibatan karyawan adalah proses untuk mengikutsertakan karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang ada pada organisasi. Karyawan yang diberi kesempatan untuk menyampaikan ide dan saran mereka secara langsung kepada pemilik akan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap keputusan yang diambil. Karyawan merasa suara mereka dihargai, yang pada akibatnya menjadi meningkatkan rasa tanggung jawab dan partisipasi aktif karyawan dalam pelaksanaan keputusan.

REFERENSI

- Austyn, T., Lindawati, T., & Pradana, D. W. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umkm Di Surabaya Dan Madura. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (Jumma)*, 6(2), 125–132.
- Emre, Y., & 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*, 8(1), 55–82. <https://www.researchgate.net/publication/326262425>
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(1), 12–27.
- Halim, H., & Petra, K. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Lg Electronics Indonesia Cabang Banjarmasin. *Agora*, 10(1), 1–6.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., & Juliana Sukmana, D. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (H. Abadi, Ed.; 1st Ed.). Cv. Pustaka Ilmu Group . <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Juharni. (2017). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)* (G. Karnaeni & Sobirin, Eds.; 1st Ed.). Cv Sah Media.
- Laiya, R. A. R., Jan, A. H., & Pondaag, J. (2018). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. 6(4), 2658–2667.

- Lestari, Y., Putri, E. I. R., Taqiya, S., & Murtopo, A. (2023). Faktor Penghambat Perlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Implementasi Pelibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Penghargaan Karyawan Dan Pengakuan Prestasi Karyawan. *Jurnal Ekonomika*45, 10(2), 436–444.
- Mashoeda, I., & Waluyowati, N. P. (2022). Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1), 119–125. <https://doi.org/10.21776/Jki.2022.01.1.013>
- Priono, H. (2005). Pengaruh Pelatihan Dan Pelibatan Karyawan Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Arthavidya*, 6(1), 79–98.
- 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), 7272–7279.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 201–3229.
- Saputra, J., & Fermayani, R. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Laboratorium Klinik Pramita Padang. *Menara Ekonomi*, V(1), 30–43.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2), 14–33.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (2nd Ed.)*. Cv Alfabeta .
- Suliawati, S., Parinduri, L., & Siregar, H. D. (2023). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sumber Sawit Makmur. *Buletin Utama Teknik*, 18(2), 193–199.
- Sutarto. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu (Mmt-Tqm) Teori Dan Penerapan Di Lembaga Pendidikan (1st Ed.)*. Uny Press.
- Umrati, & Hengki Wijaya. (2020). *Analisis Data Kualitatif: Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Wattiheluw, A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Kumkm Provinsi Maluku (Studi Kasus Umkm Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 03(01), 49–58. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>
- Zulkarnain, I., Gemina, D., & Yuningsih, E. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bcd Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 40–48.