

PENERAPAN MODEL PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA PT GLOBAL KALIMANTAN MAKMUR DUSUN SETOGOR DESA SOTOK KECAMATAN SEKAYAM KABUPATEN SANGGAU

Reni Juliawati

Email: renijuliawati061093@gmail.com

Program studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

PT Global Kalimantan Makmur adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang bergerak dibidang pengelolaan CPO (*Crude palm oil*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan model pemberdayaan karyawan pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau dan untuk mengetahui tanggapan terhadap penerapan model pemberdayaan karyawan pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau. Jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif adalah mencoba memberikan gambaran suatu objek yang diteliti sesuai dengan keadaanya yang sebenarnya. Objek penelitiannya adalah penerapan model pemberdayaan Pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi dokumenter dan kuesioner. Sedangkan yang menjadi populasi yaitu 36 orang karyawan tahun 2016 dan alat analisis yaitu metode kualitatif dan metode statistik deskriptif.

Kata kunci: Penerapan Model Pemberdayaan

PENDAHULUAN

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia, karena untuk mencapai kesuksesan bukan hanya melalui teknologi saja. Peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan perusahaan, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri. Pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Selain itu, pemberdayaan karyawan juga bisa menambah motivasi dan meningkatkan produktivitas kerja, mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan suatu perusahaan akan mampu mempertahankan kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan baik.

Dalam rangka pemberdayaan karyawan maka diperlukan karyawan yang mempunyai kualitas dan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas-tugas yang sudah

menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, pemberdayaan karyawan juga mampu menambah motivasi dan produktivitas kerja karyawan, karena pemberdayaan sangat membantu meningkatkan partisipasi karyawan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil. Dengan adanya pemberdayaan, perusahaan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan.

Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Demikian juga pada PT Global Kalimantan Makmur, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang hasil akhirnya berupa minyak kelapa sawit atau CPO (*Crude palm oil*) dan perusahaan tersebut mendirikan pabrik untuk melancarkan usahanya karena keberhasilan perusahaan bergantung pada pemberdayaan karyawannya.

KAJIAN TEORI

Menurut Mahardiani yang dikutip oleh Fadzilah (2006: 2): “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 atasannya”.

Menurut Mulyadi yang dikutip oleh Kadarisman (2014: 235-236): “Pemberdayaan karyawan adalah memapukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan mengendalikan rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2014: 350):

“Memberikan pengertian pemberdayaan sebagai menepatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Pemberdayaan dapat mengubah gaya kepemimpinan, hubungan kuasa, cara pekerjaan dirancang, dan organisasi distrukturkan”. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron pemberdayaan merupakan suatu proses di mana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasan dalam hubungan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Widodo (2015:201): “Pemberdayaan adalah memberikan anggota keterampilan dan kewenangan yang penuh untuk mengambil keputusan yang biasanya tradisional itu dilakukan oleh manajernya/atasannya”.

Menurut Khan yang dikutip oleh Widodo (2015: 203-206):

“Menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.

1. *Desire* (Keinginan)

Tahap pertama dalam model *empowerment* adalah adanya mendelegasikan dan melibatkan pekerja yang termasuk hal ini antara lain:

- a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- b. Memperkecilkan *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerjaan.
- c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
- d. Mengambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri (*self-control*).

2. *Trust* (Kepercayaan)

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut. Hal yang termasuk *trust* antara lain:

- a. Memberikan 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 karyawan.
- e. Menyediakan akses informasi yang cukup.

3. *Confident* (Kepercayaan diri)

Kepercayaan diri menimbulkan rasa saling percaya antara karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan *Confident* antara lain:

- a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan.
- b. Menggali ide dan sarana dari karyawan.
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antara departemen.
- d. Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

4. *Credibility* (Kredibilitas)

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 sebagai partner strategis.

- b. Peningkatan target di semua bagaian pekerjaan.
 - c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
 - d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
5. *Accountability* (Wewenang)
- Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggungjawab 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 ini 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 standard an ukuran.
 - d. Memberikan bantuan kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja.
 - e. Menyediakan periode dan waktu pemberian *feed back*.
6. *Communication* (Komunikasi)
- Komunikasi adalah keterbukaan dalam berkomunikasi guna menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja hal yang termasuk dalam komunikasi antara lain:
- a. Menetapkan kebijakan *open door communication*.
 - b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.
 - c. Menciptakan kesempatan untuk *crosstraining*.

Menurut Clutterbruck *et al* yang dikutip oleh Kadarisman (2014: 244): “Pemberdayaan merupakan suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Yukl (2015: 130): “Ada beberapa program pemberdayaan untuk organisasi ini dijelaskan secara singkat yaitu:

1. **Pemilih dan penilaian pemimpin**
Lebih banyak kemungkinan pemberdayaan terjadi ketika, bawahan mengangkat pemimpin mereka untuk jangka waktu tertentu
2. **Prosedur Keputusan yang Demokratis**
Pemberdayaan juga meningkatkan ketika prosedur formal untuk membuat yang penting memberi anggota pengaruh penting atas keputusan ini.
3. **Tanggung Jawab Kepemimpinan Bersama**
Pemberdayaan juga meningkat ketika tanggung jawab kepemimpinan dimiliki secara bersama oleh anggota organisasi atau tim kecil, tidak hanya ada dalam satu pemimpin saja.

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2008: 6): “Pemberdayaan merupakan alat penting dan strategi untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja organisasi baik organisasi yang bergerak dibidang pemerintahan maupun organisasi yang bergerak dibidang usaha/swasta”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif adalah mencoba memberikan gambaran suatu objek yang diteliti sesuai dengan keadaanya yang sebenarnya. Objek penelitiannya adalah penerapan model pemberdayaan Pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi dokumenter dan kuesioner. Sedangkan yang menjadi populasi yaitu 36 orang karyawan tahun 2016 dan alat analisis yaitu metode kualitatif dan metode statistik deskriptif.

PEMBAHASAN

1. *Desire* (Keinginan)

Beikut ini tanggapan responden mengenai *desire* (keinginan) pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT GLOBAL KALIMANTAN MAKMUR TANGGAPAN MENGENAI
***DESIRE* (KEINGINAN)**

	Pernyataan	Nilai
A.	<i>Desire</i> (Keinginan)	
1.	Atasan mendorong Anda untuk mencari tahu masalah yang sedang berkembang.	4,33
2.	Atasan mendorong Anda untuk meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.	4,86
3.	Atasan mendorong Anda untuk selalu memikirkan kembali strategi kerja.	4,78
4.	Atasan mendorong Anda untuk mengembangkan keahlian bekerja dalam tim.	4,67
	Rata-rata	4,66

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju atasan mendorong anda untuk mencari tahu masalah yang sedang berkembang sebanyak 4,33 persen, setuju bahwa atasan mendorong anda untuk meningkatkan

keterlibatan dalam pekerjaan sebanyak 4,86 persen, setuju bahwa Atasan mendorong Anda untuk selalu memikirkan kembali strategi kerja sebanyak 4,78 persen, dan responden yang menjawab setuju dengan Atasan mendorong Anda untuk mengembangkan keahlian bekerja dalam tim sebanyak 4,67 persen. dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai *desire* (keinginan) sebesar 4,66 persen.

2. *Trust* (Kepercayaan)

Berikut ini tanggapan responden mengenai *Trust* (Kepercayaan) pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT GLOBAL KALIMANTAN MAKMUR TANGGAPAN MENGENAI *TRUST*
(KEPERCAYAAN)

	Pernyataan	Nilai
B.	<i>Trust</i> (kepercayaan)	
5.	Atasan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.	3,5
6.	Atasan menyediakan waktu yang mencukupi bagi Anda dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,31
7.	Atasan menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja Anda.	4,22
8.	Atasan menghargai kesuksesan yang diraih oleh Anda.	4,75
9.	Atasan menyediakan akses informasi yang cukup untuk Anda.	4,17
	Rata-rata	4,19

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju atasan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan sebanyak 3,5 persen, setuju atasan menyediakan waktu yang mencukupi bagi Anda dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 4,31 persen, setuju atasan menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja Anda sebanyak 4,22 persen, sangat setuju atasan menghargai kesuksesan yang diraih oleh Anda sebanyak 4,75 persen, setuju atasan menyediakan akses informasi yang cukup untuk Anda sebanyak 4,17 persen. dengan demikian rata-rata yang diperoleh responden mengenai *Trust* (kepercayaan) sebesar 4,19 persen.

3. *Confident* (kepercayaan diri)

Beikut ini tanggapan responden mengenai *Confident* (kepercayaan diri) pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
PT GLOBAL KALIMANTAN MAKMUR TANGGAPAN MENGENAI
CONFIDENT (KEPERCAYAAN DIRI)

C.	Confident (kepercayaan diri)	
10.	Atasan menyerahkan tugas penting untuk Anda.	4,17
11.	Atasan bisa menggali ide dari Anda.	4,22
12.	Atasan memperluas tugas Anda untuk membangun jaringan antar departemen.	4,44
13.	Atasan menyediakan jadwal untuk mendorong penyelesaian pekerjaan Anda.	4,22
	Rata-rata	4,26

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju dengan atasan menyerahkan tugas penting untuk Anda sebanyak 4,17 persen, setuju atasan bisa menggali ide dari Anda sebanyak 4,22 persen, setuju dengan atasan memperluas tugas Anda untuk membangun jaringan antar departemen sebanyak 4,44 persen, setuju atasan menyediakan jadwal untuk mendorong penyelesaian pekerjaan Anda sebanyak 4,22 persen. dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai *Confident* (kepercayaan diri) sebesar 4,26 persen.

4. *Credibility* (kredibilitas)

Berikut ini tanggapan responden mengenai *Credibility* (kredibilitas) pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
PT GLOBAL KALIMANTAN MAKMUR TANGGAPAN MENGENAI
CREDIBILITY (KREDIBILITAS)

D.	Credibility (kredibilitas)	Nilai
14.	Atasan memandang Anda sebagai teman kerja yang baik.	4,36
15.	Atasan meningkatkan target di semua bagian pekerjaan Anda.	5,25
16.	Atasan memperkenalkan ide Anda untuk melakukan perubahan melalui kerja sama.	4,08
17.	Atasan membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan yang penting.	3,89
	Rata-rata	4,39

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju dengan atasan memandang Anda sebagai teman kerja yang baik sebanyak 4,36 persen, setuju atasan meningkatkan target di semua bagian pekerjaan Anda sebanyak 5,25 persen, setuju dengan atasan memperkenalkan ide Anda untuk melakukan

perubahan melalui kerja sama sebanyak 4,08 persen, setuju dengan atasan membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan yang penting sebanyak 3,89 persen. dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai *Credibility* (kredibilitas) sebesar 4,39 persen.

5. *Accountability* (wewenang)

Beikut ini tanggapan responden mengenai *Accountability* (wewenang) pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
PT GLOBAL KALIMANTAN MAKMUR TANGGAPAN MENGENAI
ACCOUNTABILITY (WEWENANG)

E.	<i>Accountability</i> (wewenang)	Nilai
18.	Atasan menggunakan jalur pelatihan dalam penilaian kinerja Anda.	4,25
19.	Atasan memberikan tugas yang jelas pada Anda.	4,14
20.	Atasan melibatkan Anda dalam penentuan standar kerja.	4,31
21.	Atasan memberikan bantuan kepada Anda dalam penyelesaian beban kerja.	3,97
22.	Atasan menyediakan waktu kepada Anda untuk memberikan tanggapan.	4,31
	Rata-rata	4,20

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju atasan menggunakan jalur pelatihan dalam penilaian kinerja Anda sebanyak 4,25 persen, setuju atasan memberikan tugas yang jelas pada Anda sebanyak 4,14 persen, ragu-ragu atasan melibatkan Anda dalam penentuan standar kerja sebanyak 4,31 persen, ragu-ragu atasan memberikan bantuan kepada Anda dalam penyelesaian beban kerja sebanyak 3,97 persen, setuju atasan menyediakan waktu kepada Anda untuk memberikan tanggapan sebanyak 4,31 persen. dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai *Accountability* (wewenang) sebesar 4,20 persen.

6. *Communication* (komunikasi)

Beikut ini tanggapan responden mengenai *Communication* (komunikasi) pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

TABEL 6
PT GLOBAL KALIMANTAN MAKMUR TANGGAPAN MENGENAI
COMMUNICATION (KOMUNIKASI)

F.	Communication (komunikasi)	Nilai
23.	Atasan menetapkan kebijakan komunikasi secara terbuka.	4,22
24.	Atasan menyediakan waktu untuk mendiskusikan permasalahan secara terbuka dengan Anda.	4,75
25.	Atasan menciptakan kesempatan untuk memberikan pelatihan antar departemen	4,17
	Rata-rata	4,38

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju atasan menetapkan kebijakan komunikasi secara terbuka sebanyak 4,22 persen, setuju atasan menyediakan waktu untuk mendiskusikan permasalahan secara terbuka dengan Anda sebanyak 4,75 persen, setuju Atasan menciptakan kesempatan untuk memberikan pelatihan antar departemen sebanyak 4,17 persen. dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari responden mengenai *Communication* (komunikasi) sebesar 4,38 persen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil tanggapan responden menyatakan pelaksanaan pemberdayaan karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rerata semua indikator yang diteliti, yakni sebesar 4,34 yang mana berada pada kategori 4,20-5,00 artinya secara keseluruhan responden ‘sangat setuju’ dengan kebijakan pemberdayaan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang dilaksanakan dianggap berhasil.

Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan keenam model pemberdayaan tersebut dengan cara memberi pelatihan atau program traning, serta kemampuan dan pengalaman yang karyawan miliki, dengan cara tersebut maka perusahaan akan maju dalam menjamin suatu keberhasilan dan meningkatkan kinerjanya.

2. Model pemberdayaan harus dipertahankan agar lebih baik dalam bersaing dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keenam model pemberdayaan yang dimaksud terdiri dari *desire* (keinginan), *trust* (kepercayaan), *confident* kepercayaan diri), *credibility* (kredibilitas), *accountability* (wewenang), dan *communication* (komunikasi). Karena dengan mempertahankan model pemberdayaan tersebut, maka perusahaan akan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan tujuan yang diharapkan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadzilah, Ari. “*Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan*”. Vol 3, No. 1 (januari-2006).
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: rajawali Pers.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Modal Diklat Tingkat III*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks.