

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena dapat membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Selain itu, Peran dan kualitas sumber daya manusia yang unggul, andal, dan terampil sangat berpengaruh terhadap tumbuh kembang bisnis. Oleh karena itu, setiap perusahaan melakukan upaya pengembangan karyawan demi kelancaran dan kesuksesan dalam menjalankan bisnis.

Upaya peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan dalam suatu perusahaan melalui strategi pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kinerja melalui pemberdayaan karyawan. Menurut Mulyadi (2007), dari sudut pandang manajer, pemberdayaan karyawan merupakan proses pemberian peluang kepada karyawan untuk memampukan diri dalam merencanakan dan mengendalikan pengimplementasian rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Perusahaan diharapkan memberikan imbalan maupun penghargaan yang sesuai untuk mendorong motivasi karyawan melalui strategi pemberdayaan.

Pr1me Event Organizer sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan strategi pemberdayaan karyawan dengan tujuan pencapaian target perusahaan dapat terlaksana dengan maksimal. Untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam menjalankan perusahaannya, Pr1me Event Organizer memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung kinerja karyawannya, Oleh karena itu perusahaan hendaknya mengelola sumber daya manusianya dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan tersebut.

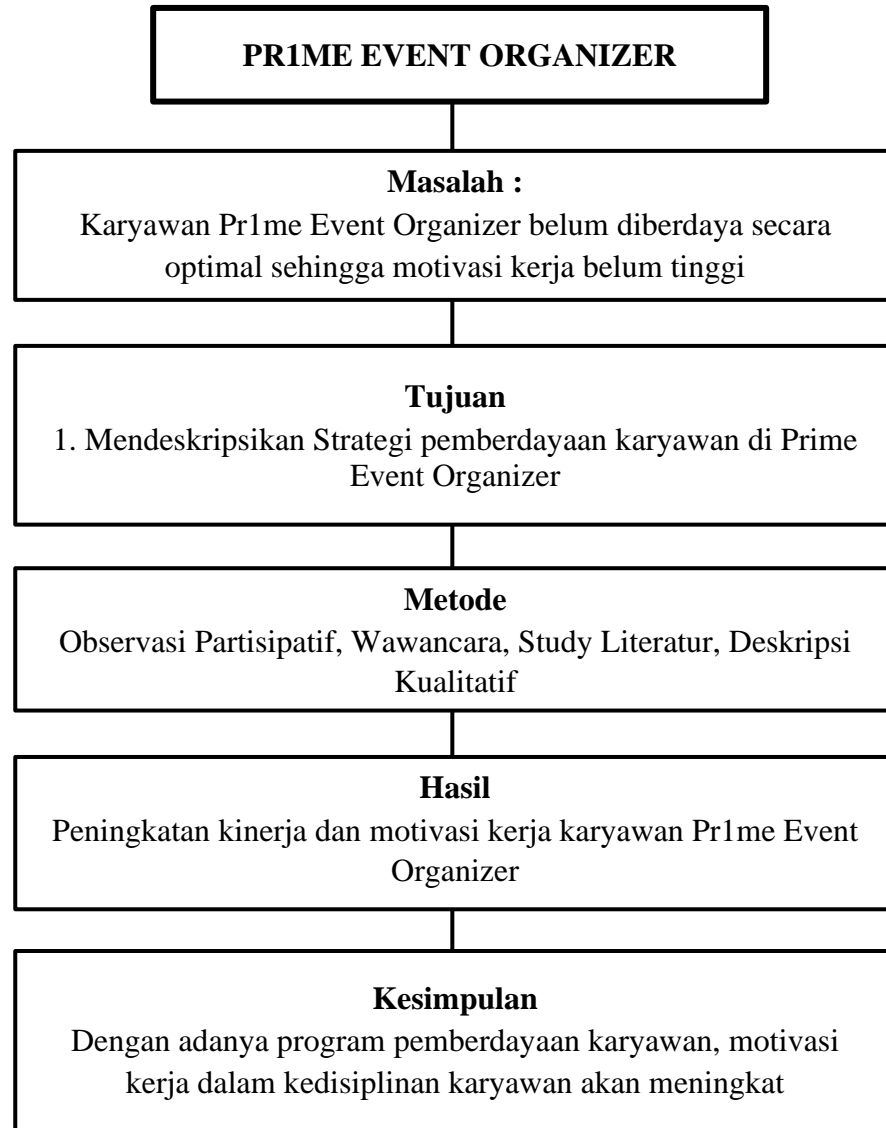
Keberhasilan Pr1me Event Organizer sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal Pr1me melakukan strategi pemberdayaan karyawan seperti melakukan manajemen sumber daya manusia kepada setiap karyawan dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilakukan karena karyawan Pr1me Event Organizer belum memiliki motivasi dan kesadaran yang tinggi dalam lingkungan pekerjaan, oleh karena itu pemberdayaan dilakukan agar karyawan memiliki kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi serta kesadaran dalam menerapkan kebijakan yang diberikan oleh Pr1me Event Organizer.

Strategi pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh Pr1me Event Organizer kepada karyawannya bisa memicu untuk meningkatkan motivasi dan daya sadar yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, motivasi kerja dalam kedisiplinan karyawan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan target.

## **1.2 Tujuan**

Tujuan dari laporan tugas akhir ini yaitu mendeskripsikan strategi pemberdayaan karyawan di Pr1me Event Organizer.

### 1.3 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data Penulis (2022)

### 1.4 Kontribusi

Laporan tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

#### 1. Bagi Penulis

Memberikan pengalaman kepada penulis agar dapat beradaptasi dengan dunia kerja dan dapat memberikan gambaran nyata terhadap penerapan teori selama perkuliahan dengan penerapan langsung ke lapangan.

## **2. Bagi Politeknik Negeri Lampung**

Sebagai sumber informasi dan referensi bacaan untuk kebutuhan akademisi khususnya dalam bidang kepariwisataan.

## **3. Bagi Prime Event Organizer**

Dapat menjadi referensi tambahan terkait strategi pemberdayaan karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen strategi**

Murniati (2008) menjelaskan bahwa manajemen strategi merupakan aktivitas yang mesti diselesaikan oleh manajemen puncak bersama anggota secara berkelanjutan, dan merupakan peredaran yang mampu membangkitkan keputusan untuk menyempurnakan hubungan antara kemauan organisasi dengan kemauan lingkungan. Sutikanti dan Santoso (2008) menjelaskan bahwa manajemen strategi adalah ilmu taktik dalam menggunakan segala sumber yang dipunyai atau yang dapat dikerahkan, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen strategi adalah teknik yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam membuat keputusan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun lingkungan dengan memanfaatkan sumber alam yang dimiliki dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM mengandung makna yang berkaitan dengan manusia itu sendiri ataupun para pekerja SDM sangat berguna apabila dalam mencari atau membina para pekerja yang mempunyai potensi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Samsudin (2010) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah personal yang merancang serta menciptakan barang atau jasa, menjamin mutu, menawarkan produk, membagikan sumber daya finansial, serta membuat strategi dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Manajemen SDM Menurut Bray dan Rue (2015) adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Sedangkan Suparyadi (2015) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi maupun hasil pekerjaan yang dilakukan secara maksimal untuk mencapai target perusahaan.



**Gambar 2. Karyawan Pr1me Event Organizer**

Sumber : Data Penulis (2022)

## **2.2 Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan menurut Kuo D (2010) adalah cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan karyawan di tingkat bawah yang dapat memperkaya pengalaman kerja karyawan. Konsep dan definisi pemberdayaan karyawan adalah proses pergeseran wewenang dan tanggungjawab untuk karyawan di tingkat yang lebih rendah dalam hirarki organisasi. 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. Seperti dikatakan oleh Blancard (2002) 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).

Seperti yang telah dinyatakan Abdullah (2015) bahwa pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan karyawan penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas karena karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016).

### **2.3 Strategi Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Mulyadi, (2000), pemberdayaan berarti memampukan (to able), memberi kesempatan (to allow), dan mengizinkan (to permit) yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan pegawai berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara individu maupun kelompok. Gibson et al (2006) bahwa pemberdayaan karyawan (individual empowerment) adalah pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Hasil-hasil yang dicapai dalam menerapkan konsep pemberdayaan di berbagai perusahaan adalah peningkatan efisiensi dan kualitas dalam produksi dan pelayanan. Khan (1997) menawarkan sebuah model strategi pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Model pemberdayaan tersebut yaitu:

1. Desire. Tahap pertama dalam model pemberdayaan (empowerment) adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.

2. Trust. 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 pertukasan informasi dan saran adanya rasa takut.
3. Confident. Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
4. Credibility. Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi
5. Accountability. Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standard dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.
6. 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.

Model di atas menggambarkan bahwa sebuah pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari anggota organisasi akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi. Dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.





**Gambar 3. Contoh Kegiatan Menggunakan EO Pr1me**

Sumber : Pr1me Event Organizer (2022)