

Kewirausahaan

by Robert Siregar

Submission date: 23-Jul-2022 07:10AM (UTC+0700)

Submission ID: 1873940187

File name: Bab_I-Pemberdayaan-OK_Final_Mitro.docx (198.22K)

Word count: 4060

Character count: 29667

Chapter 1

Pemberdayaan

Robert Tua Siregar

STIE Sultan Agung

Hery Pandapotan Silitonga

STIE Sultan Agung

Abstrak

Pemberdayaan merupakan sebuah konsep pembangunan yang merangkum nilai-nilai masyarakat yang menciptakan paradigma baru dalam pembangunan. Pendekatan empowerment memberikan tekanan kepada pengambilan keputusan dari kelompok masyarakat yang berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing masyarakat. Pemberdayaan dimaksud untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kesejahteraan lapisan masyarakat bahwa dengan segala keterbatasan yang dimiliki masyarakat, agar mampu melepaskan diri dari perangkap kemiskinan, kebodohan serta keterbelakangan, sehingga dapat menguatkan masing-masing individu masyarakat. Kunci keberhasilan pemberdayaan dalam organisasi ditunjang dari keseimbangan antara kualitas hidup dengan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam perjalanannya pemberdayaan menjadi keterlibatan, dimana ini merupakan salah satu perkembangan dalam diri karyawan untuk memilih tetap tinggal dalam organisasi atau beralih ke organisasi lainnya.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Strategi Pemberdayaan, Keberagaman Pemberdayaan

PENDAHULUAN

Salah satu tugas dari negara adalah mensejahterahkan warga negaranya yang dapat diwujudkan dari pembangunan (Astuti, Lifa, Hermawan, 2015). Pembangunan yang dilakukan oleh negara pada awalnya menggunakan pendekatan *top down* telah bergeser menjadi pendekatan yang lebih mengedepankan peran masyarakat untuk memperkuat proses pembangunan dari bawah (masyarakat), dimana pendekatan ini membuat masyarakat menjadi pusat pembangunan. Pemberdayaan yang menitik beratkan kepada masyarakat

merupakan usaha dalam memperkuat posisi masyarakat dalam mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan untuk menanggulangi kemiskinan. Pemberdayaan yang dilakukan kepada masyarakat akan membuat masyarakat lebih mengembangkan dirinya kearah yang lebih baik (Appelbaum, Karasek, Lapointe, & Quelch, 2014).

Pemberdayaan masyarakat merupakan usaha untuk menjadikan masyarakat berdaya serta mandiri, dimana hal ini dapat mengubah perilaku masyarakat kearah yang lebih baik sehingga kualitas secara bertahap dapat meningkat (Astuti, Lifa, Hermawan, 2015). Pemberdayaan merupakan gaya manajemen dimana manajer berbagi dengan anggota organisasi lainnya pengaruh mereka dalam proses pengambilan keputusan - yaitu, kolaborasi dalam proses pengambilan keputusan tidak terbatas pada posisi-posisi dengan kekuatan formal dengan karakteristik tertentu sejauh sistem informasi, pelatihan, penghargaan, pembagian kekuasaan (Pardo Del Val & Lloyd, 2003).

Dalam pembangunan bernegara pemberdayaan mengandung arti bahwa masyarakat diposisikan sebagai pelaku dan penerima manfaat dari sebuah metode dari solusi dan memperoleh suatu tujuan pembangunan, hal ini berarti masyarakat harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kemandirian yang dimilikinya dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Pemberdayaan masyarakat berperan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM) terutama dalam mengubah perilaku masyarakat guna meningkatkan taraf hidup yang lebih baik dari sebelumnya. Pemberdayaan sebagai keterlibatan masyarakat atau karyawan dalam proses pengambilan keputusan (Pardo Del Val & Lloyd, 2003). Pemberdayaan tidak lepas dari suatu perencanaan. Keberhasilan suatu perencanaan terletak dari strategi yang dimiliki. Strategi merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan dalam kaitannya tujuan jangka panjang, serta program lanjutan, serta penggunaan sumber daya yang digunakan dalam mencapai tujuan tersebut. Dimana pemberdayaan tersebut mengubah tatanan hidup masyarakat kearah yang lebih baik. Sebagai orang yang biasanya resisten terhadap perubahan, penting untuk secara bertahap memperkenalkan struktur baru. Setelah karyawan merasa nyaman di dalam proses, maka lebih otonomi bisa dapat diberikan, yang merupakan persyaratan untuk yang terakhir kunci langkah, di mana hirarki yang digantikan oleh tim (Appelbaum et al., 2014).

Pemberdayaan menjadi agenda dalam tulisan ini, terutama sebagai kelanjutan dari kegagalan konsep pembangunan masa lalu. Sebagai bentuk tanggung jawab sosial mereka terhadap masyarakat, (Corporat Social Responsibility/CSR) secara komprehensif multi pihak juga memiliki program pemberdayaan masyarakat Namun hal ini seringkali bertentangan dengan kenyataan dilapangan. Program pemberdayaan kurang mengena sasaran, karena sering dilakukan secara charity, ditambah lagi program pemberdayaan malah menguras dan “memperdayai” rakyat. Untuk itulah pemberdayaan menjadi sebuah agenda yang perlu di bahas, dan tulisan ini dapat memberi sebuah informasi yang jelas.

Dalam membahas pemberdayaan tersebut, secara sistematis ditunjukkan dengan adanya pendahuluan sebagai penjelasan awal tentang pemberdayaan, yang di

lanjutkan dengan metode dan hipotesis yang memberi presepsi awal pada tulisan ini dari hasil research. Sebagai literature dan grand theory yang digunakan dalam bahasan, dengan memberikan pemahaman serta memberikan rekomendasi.

Metode Yang Digunakan

Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Data yang diperoleh melalui penelitian ini adalah data sekunder berwujud teori, konsep lain-lain. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah teknik dokumentasi. Teknik analisis data berupa analisa deskriptif kualitatif, analisis komparatif, dan analisis induktif

PEMBAHASAN

Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan istilah sebuah upaya dalam memberikan kekuatan/kekuasaan baik secara personal maupun kelompok yang dianggap tidak memiliki kekuatan atau kekuasaan baik dalam hal pengindetifikasian, atau untuk memenuhi kebutuhannya. Pemberdayaan dapat dijelaskan sebagai cara yang dilakukan untuk menolong masyarakat atau kelompok masyarakat dalam mengawasi kehidupannya dengan cara memupuk kekuasaan (yaitu, kemampuan mengimplementasikan) kepada masyarakat atau kelompok masyarakat, agar kekuasaan dari pemerintah bermanfaat untuk bagi kehidupan masyarakat atau kelompok masyarakat dengan berbuat mengenai norma-norma yang mereka tentukan. Pemberdayaan adalah upaya perubahan agar masyarakat dapat menggunakan kemampuan atau potensi yang sudah dimiliki untuk mendapatkan tujuan yang ditetapkan atau diinginkan. Pemberdayaan menjadikan masyarakat bukan sebagai objek tetapi menjadikan masyarakat menjadi penentu keberhasilan pencapaian tujuan mereka. Pemberdayaan pada organisasi ialah perubahan yang terjadi kepada manajemen dimana dengan pemberdayaan dapat membantu lingkungan organisasi dimana individu dalam organisasi menggunakan kemampuannya dan energi yang dimilikinya untuk meraih tujuan dari organisasi, dimana seorang individu dalam organisasi dengan adanya pemberdayaan memiliki wewenang atau inisiatif dalam melaksanakan suatu hal yang dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari-hari (Wibowo, 2016).

Pada organisasi pemberdayaan sebagai upaya menetapkan seseorang untuk mengemban tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian maka manager akan bertugas sebagai pengontrol kegiatan yang dilakukan. Pemberdayaan ialah kegiatan bertahap dimulai dari keadaan dimana pekerja yang tidak memiliki kekuatan dalam mempertimbangkan bagaimana pekerjaan mereka sampai dimana pekerja tersebut memiliki kekuasaan atas apa yang mereka lakukan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan melaksanakan pemberdayaan telah terjadi pergeseran kekuasaan kepada karyawan yang diperbolehkan dalam membuat keputusan. Pemberdayaan tersebut mendorong orang untuk lebih terlibat dalam keseluruhan aktivitas organisasi dalam pembuatan keputusan, dengan begitu akan meningkatkan rasa tanggungjawab yang dimiliki sehingga dapat

meningkatkan kinerja dari pekerja. Pemberdayaan dilihat dari aspek pembangunan merupakan pemberdayaan masyarakat merupakan pembangunan masyarakat seutuhnya yang mengandung arti menumbuhkan kemandirian dalam mengkokohkan posisi tawar menawar masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan-kekuatan penekanan di segala sektor kehidupan masyarakat. Pentingnya pembangunan masyarakat ini menitik beratkan kepada sektor ekonomi dimana akan meningkatkan kesejahteraan dari masyarakat yang dapat menurunkan tingkat kemiskinan. Dengan demikian dapat disimpulkan pada dasarnya pemberdayaan dilakukan kepada suatu kelompok masyarakat atau organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan kemandiriannya sehingga mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya dalam rangka tujuan hidup yang lebih sejahtera.

Pentingnya Pemberdayaan

Dengan melakukan pemberdayaan akan membuat bisnis lebih dekat dengan pelanggan, serta dapat memperbaiki pelayanan, meningkatkan produktifitas yang akhirnya organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberdayaan perlu dilakukan dikarenakan lingkungan eksternal yang telah berubah yang menyebabkan perubahan cara berkerja di dalam organisasi. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan perlu dilakukan pemberdayaan, yaitu (Wibowo, 2016) (Wibowo, n.d.):

- a. Semakin ketatnya persaingan yang terjadi yang memerlukan pemberdayaan untuk menghadapi persaingan tersebut.
- b. Perubahan yang sangat cepat dalam bidang teknologi, sehingga membutuhkan dilakukan pemberdayaan kepada orang lain dalam menggunakan sebaik mungkin kemajuan teknologi tersebut.
- c. Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih baik, memaksa organisasi perlu melakukan pemberdayaan orang untuk menemukan cara inovatif untuk memperbaiki produk dan jasa yang dihasilkan.

Di dalam melakukan pemberdayaan terdapat beberapa aspek-aspek yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Pengakuan dan perlindungan terhadap posisi masyarakat selaku konsumen dari kebijakan-kebijakan pemerintah, serta pembangunan yang telah dilakukan.
- b. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak dan kewajiban masyarakat untuk menyampaikan aspirasi yang dimilikinya melalui media yang dipandang efektif.
- c. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak dari masyarakat dalam memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup agar mampu mengambil peran dalam perubahan sosial yang semakin cepat di masa yang akan datang.

Dengan dilakukan pemberdayaan dapat membebaskan seseorang dari kontrol yang mengekang dan bersifat ketat melalui instruksi dan perintah. Pemberdayaan membuat masyarakat menjadi mandiri serta dapat memperbaiki segala aspek, dimana dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dan sanggup dalam memenuhi kebutuhannya dengan tidak mengantungkan hidup mereka kepada

bantuan dari pihak lain atau pemerintah. Bagi organisasi dengan dilakukannya pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut dimana anggota organisasi dapat meningkatkan kemampuannya yang dimilikinya secara penuh. Institusi lebih antusias dan aktif dimana karyawan akan lebih menguasai pemahaman dan keterampilan baru dengan memberi kesempatan melihat masalah dengan cara yang berbeda, serta mampu mengembangkan keterampilan baru yang dimilikinya. Disisi manajer akan lebih terdorong untuk berkerja keras, dalam mengerjakan tugas rutin yang dimilikinya yaitu berhadapan dengan masalah dalam pemberdayaan karyawannya. Dalam situasi suatu organisasi telah melakukan pemberdayaan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Pemberdayaan harus melalui suatu proses dari masa belajar hingga masyarakat mencapai status mandiri.

Pendekatan Pemberdayaan

Prinsip pemberdayaan ditekankan dengan adanya berkesinambungan antara program yang dijalankan dengan tujuan yang dicapai. Program pemberdayaan yang berkesinambungan tersebut akan terlihat dari perubahan dalam organisasi perubahan itu dapat diukur menggunakan indikator-indikator yang dapat dinilai dan dilakukan evaluasi untuk pengembangan serta perbaikan pemberdayaan seterusnya. Proses pemberdayaan memerlukan pemetaan tentang kebutuhan masyarakat dimana pemberdayaan sebagai model pembangunan berakar kerakyatan dengan konsep bahwa upaya peningkatan masyarakat yang masih terperangkap pada kemiskinan dan keterbelakangan (Noor, 2011). Berdasarkan konsep demikian, maka pemberdayaan masyarakat harus mengikuti pendekatan sebagai berikut:

a. Proses pemberdayaan masyarakat yang Terarah

Proses pemberdayaan ini menjadikan masyarakat terlibat langsung secara pemikiran bagaimana tujuan atau hasil yang akan diharapkan. Pada pemberdayaan ini masyarakat bukan hanya sebagai objek masyarakat menjadi bagian terintegrasi yang memperoleh dampak langsung dari program pemberdayaan tersebut. Hal tersebut membuat munculnya format yang terukur dengan kajian-kajian dan rumusan pelaksanaan di lapangan yang memiliki tujuan kepada bagian kebutuhan masyarakat itu sendiri. Dengan terdapat pemberdayaan kepada masyarakat maka akan memiliki beberapa tujuan, yakni bantuan yang diberikan oleh pemerintah lebih efektif tersalurkan karena telah sesuai dengan kebutuhan dari masyarakat. Hal ini dapat terjadi dikarenakan proses pembelajaran dari masyarakat itu sendiri dengan merancang, melaksanakan, mengelola, dan mempertanggungjawabkan dari upaya yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan diri serta ekonominya.

b. Pendekatan kelompok dalam pemberdayaan

Pendekatan kelompok ini menyikapi bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat lepas dari yang satu dengan yang lainnya. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat membutuhkan kerjasama antar masyarakat demi membangun konsolidasi yang baik. Konsep pendekatan ini sangat dibutuhkan supaya masyarakat saling berbagai dalam memahami dan

menjalani program dibuat oleh pemerintah. Dengan pendekatan ini maka masyarakat akan membentuk suatu kelompok atau kemitraan yang berkerja bersama untuk terus menerus membina dan saling menguntungkan untuk memajukan dirinya sendiri serta kelomponya. Dalam pendekatan kelompok ini membutuhkan rencana dalam penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi dalam pengembangan kemampuan yang dimiliki secara rasional. Pengembangan ini akan mengimplikasikan semua elemen yang terdapat dimasyarakat, baik dari sisi pemerintah, dunia usaha atau tokoh-tokoh masyarakat yang memiliki keahlian untuk membantu pengembangan tersebut. Kemajuan yang diharapkan dapat tercapai secara bertahap dengan tepat, langkah demi langkah, kemajuan-kemajuan kecil yang juga tidak selalu merata. Desentralisasi dalam pengambilan keputusan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan karena pada tingkat pengambilan keputusan haruslah didekatkan sedekat mungkin kepada masyarakat.

Strategi Empowerment Pemberdayaan

Pemberdayaan masyarakat memiliki tantangan dalam menjalankannya baik dari sisi internal manajemen maupun eskternal. Dengan dijalankan pemberdayaan kepada organisasi memiliki beberapa keunggulan (Manuela, 2003),

- a. Masing-masing level kerja memiliki arah startegi
Dengan pemberdayaan maka akan menggerakkan individu yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Selain itu pemberdayaan akan memudahkan pihak manajemen dalam pembagian tugas kepada masing-masing individu sehinga target yang direncanakan dapat dengan mudah dijalankan.
- b. Strategi terlaksanakan dimasing-masing level kerja
Seluruh level kerja yang terdapat dalam organisasi akan diberdayakan sesuai dengan kompetensinya sejalan dengan penempatan fungsi dan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Efisiensi kerja yang meningkat
Dengan terorganisirnya seluruh untuk kerja akan membuat proses yang dijalankan menjadi efektif dan efesien.
- d. Fokus pelanggan yang meningkat
Proses kerja yang telah efektif akan membuat fokus pelanggan menjadi semakin optimal kepada organisasi
- e. Pemecahan masalah dan pencegahan
Dengan teroganisirnya pemberdayaan kepada seluruh unit kerja di dalam organisasi membuat pemecahan masalah menjadi lebih efektif, karena seluruh individu dalam organisasi menjadikan masalah dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan dalam jangka waktu yang relatif lebih singkat dan efesien.
- f. Rasa hormat dan kepercayaan di antara unit kerja
Peran kepemimpinan dalam organisasi dengan adanya pemberdayaan secara tidak langsung diuji, dimana seorgang pemimpin harus melakukan secara tepat fungsinya, maka rasa hormat dan kepercayaan dalam organisasi dapat

terwujud. Selain itu dengan berbagi informasi juga dapat menumbuhkan rasa kepercayaan di unit kerja (Appelbaum et al., 2014).

- g. Koordinasi
Melalui pemberdayaan koordinasi antar unit kerja akan menjadi lebih baik.
- h. Tingkat stres manajemen yang berkurang
Dengan tercapainya efektivitas dan efisiensi selama proses bekerja dalam unit kerja dalam organisasi hal ini membuat tingkat stres kerja menjadi menurun.

Pelaksanaan pemberdayaan ini akan berjalan jika memiliki komitmen yang sungguh-sungguh dari pemerintah, legislatif, para pelaku ekonomi dalam menjalankannya serta keberpihakan terhadap masyarakat. Karena pemberdayaan berhubungan langsung kepada masyarakat maka akan memberikan peluang dalam mengerakkan proses pemberdayaan pada masyarakat melalui kerja-kerja konkrit dan melalui uji coba-uji coba dalam skala mikro, kecil dan menengah. Dalam pelaksanaan pemberdayaan dalam organisasi terdapat beberapa kendala yang dihadapi, yaitu:

- a. Penerapan pemberdayaan dalam organisasi membutuhkan upaya yang signifikan. Hal ini membutuhkan komitmen serta kesadaran pada setiap unit kerja dalam organisasi. Hal ini tidaklah mudah dalam pelaksanaannya dimana dibutuhkan kesungguhan dan pandangan pimpinan yang jauh kedepan dalam menjangkau hal ini.
- b. Membutuhkan pelatihan yang terus menerus. Pelatihan ini membutuhkan biaya yang tidak sedikit, maka dibutuhkan ketersediaan anggaran yang cukup untuk mewujudkan pemberdayaan tersebut.
- c. Kompetensi yang diberikan kepada seluruh unit kerja dalam organisasi. Demi mencapai sasaran yang ditetapkan dibutuhkan perubahan, dimana yang semula dianggap kurang baik dapat menjadi baik, hal ini membutuhkan pengembangan dalam sektor kompetensi agar tujuan manajemen dapat tercapai.
- d. Dalam mencapai keyakinan semua pihak mengharuskan organisasi mengembangkan kekuatan baru dari manajemen organisasi.

Untuk mengurangi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pemberdayaan dibutuhkan fasilitator pemberdayaan masyarakat yang memiliki peran penting dan strategis. Dalam konsep pemberdayaan masyarakat fasilitator memiliki fungsi mengembangkan pembelajaran untuk membangun tingkat kemandirian dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Dibutuhkan metode-metode dalam menggalang kekuatan untuk membentuk kemampuan dalam mempengaruhi perubahan-perubahan yang menguntungkan bagi kehidupan mereka. Terdapat beberapa kebijakan dalam pelaksanaan pemberdayaan, diantaranya:

- a. Dalam pelaksanaan pemberdayaan proses pembelajaran rakyat dimulai dari tingkatan yang terkecil, dimana masyarakat menjadi bagian pembelajaran sebagai unsur utama pemberdayaan sehingga merasakan dampak pemberdayaan secara langsung.

- b. Peran serta masyarakat dalam pemberdayaan masyarakat secara teknis membutuhkan munculnya kelembagaan sosial, ekonomi dan budaya yang diciptakan oleh masyarakat sendiri.
- c. Kesadaran Masyarakat akan peristiwa ekonomi yang berbasis pada kesadaran rakyat untuk membebaskan diri dari belenggu kekuatan-kekuatan ekonomi dan politik yang menghambat proses pemberdayaan.
- d. Keikutsertaan dalam pengeloaan sumber daya yang dimiliki serta keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dalam pendayagunaan segala keuntungan dan resiko yang akan dihadapi.
- e. Pembangunan berkelanjutan yang harus diwujudkan dalam pembangunan yang mampu mengkonversasikan daya dukung lingkungan demi mempertahankan pembangunan yang berjalan.
- f. Menciptakan sistem ekonomi yang memiliki kontrol akan kebijakan supaya kebijakan yang dibuat benar-benar memberdayakan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan. Kontrol dari kebijakan ini memerlukan kelompok-kelompok tertentu yang berfungsi dalam hal tersebut maka hal tersebut upaya pemberdayaan rakyat haruslah diadvokasi.
- g. Sektor ekonomi yang dikembangkan sesuai dengan kondisi suatu daerah. Hal ini menjadi pergerak ekonomi kemasyarakatan yang memunculkan produk-produk unggul suatu daerah namun perlu peran serta pemerintah dalam teknis produksinya, serta memiliki keterkaitan sektoral yang tinggi.
- h. Pemberdayaan tidak didasarkan atas kewilayahan administratif, tetapi yang didasarkan atas keunggulan antara kawasan satu dengan lainnya. Hal ini akan memungkinkan terdapat kerjasama antar kawasan.
- i. Pengetahuan teknis dikembangkan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi lokal. Dengan perkembangan tersebut menciptakan ketergantungan rakyat pada pendidikan alternatif yang mampu menggerakkan proses pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk dikembangkan.
- j. Jaringan ekonomi strategis dikembangkan untuk kerjasama dalam pemberdayaan, hal ini mengatasi keterbatasan yang ada dalam kelompok ekonomi satu dengan. Jaringan strategis dalam pemberdayaan juga sebagai media pembelajaran masyarakat dalam berbagai aspek.

Konsep Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk mengembangkan lapisan masyarakat dalam kondisi masih kurang mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Atau dapat disebutkan dengan pemberdayaan masyarakat akan memampukan seras menumbuhkan kemandirian dalam diri masyarakat, hingga tercapai perubahan yang efektif dan efisien. Konsep pemberdayaan muncul dari model industrialisasi yang kurang memihak kepada masyarakat. Konsep pemberdayaan dibangun berdasarkan kerangka logik sebagai berikut:

- a. Pemusatan kekuasaan terbangun dari penguasaan faktor produksi.

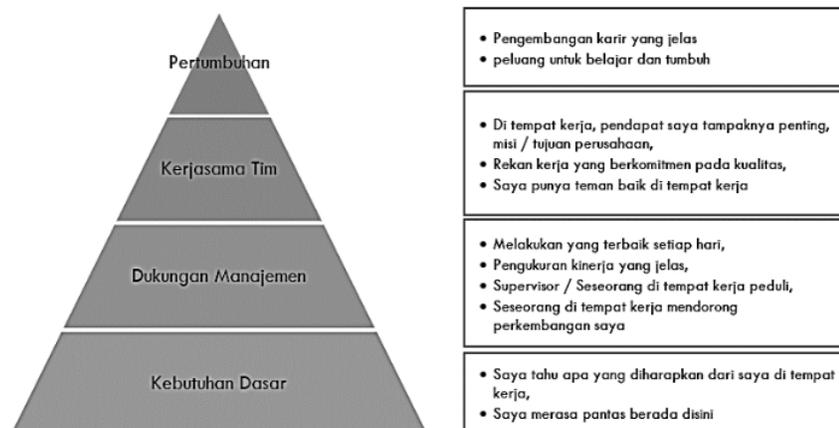
- b. Dengan penguasaan faktor produksi akan menciptakan masyarakat pekerja dan pengusaha.
- c. Dengan kekuasaan yang tercipta akan menciptakan sistem pengetahuan, politik, hukum, dan ideologi.
- d. Sistem-sistem yang tercipta tersebut akan menciptakan dua kelompok manusia yang berdayaduna dan tunaguna. Yang pada akhirnya situasi ini membuat masyarakat yang berkuasa dan manusia yang dikuasai. Untuk membebaskan dari situasi ini maka harus dilakukan pemberdayaan bagi masyarakat yang dikuasai.

Meskipun pemberdayaan masyarakat merupakan sebuah konsep ekonomi, namun pemberdayaan dapat mengandung menegakkan demokrasi ekonomi dimana kegiatan ekonomi yang berlangsung. Dalam mengakkan demokrasi ekonomi ini memerlukan keterampilan manajemen dalam penguasaan teknologi kedalam sumber informasi-informasi yang dimiliki organisasi. Informasi yang diperoleh tersebut berupa aspirasi dari masyarakat yang ditampung dan diterjemahkan ke dalam rumusan-rumusan yang nyata. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan kapasitas masyarakat baik secara individu maupun kelompok dalam memecahkan berbagai persoalan terkait kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dalam prosesnya, pemberdayaan masyarakat memerlukan keterlibatan dari berbagai pihak baik pemerintah, pihak non pemerintah, maupun masyarakat yang terlibat itu sendiri untuk dapat menjamin tercapainya hasil yang akan dituju (Dimas Alif Budi N., M. Saleh Soeaidy, 2013).

Dalam merumuskan hal tersebut organisasi harus berjalan efektif dalam melaksanakan dan merumuskan kebijakannya. Upaya pemberdayaan dapat dimulai dari:

- a. Tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Pimpinan yang memberikan pelatihan dan peningkatan kompetensi.
- c. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.
- d. Hasil yang telah dicapai dijadikan sebagai evaluasi dengan memberikan penghargaan dan pengakuan, atau bahkan hukuman.

Dalam sebuah organisasi kunci keberhasilan pemberdayaan ditunjang dari keseimbangan antara kualitas hidup dengan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam perjalanannya pemberdayaan menjadi keterlibatan, dimana ini merupakan salah satu perkembangan dalam diri karyawan untuk memilih tetap tinggal dalam organisasi atau beralih ke organisasi lainnya. Indikator utama untuk mencapai pemberdayaan menjadi keterlibatan:



Gambar 1: Indikator Pencapaian pemberdayaan menjadi keterlibatan

Formulasi yang merangkum kegiatan pemberdayaan menjadi keterlibatan dari yang bersifat pendelegasian. Dari sudut pandang karyawan dan organisasi Meiyani & Putra menyatakan, yaitu :

- a. Keterlibatan dapat tercipta jika karyawan dalam organisasi memiliki kepercayaan serta keyakinan akan organisasinya. Rasa kepercayaan tersebut dapat tercapai jika karyawan dalam organisasi merasa bangga, bahagia, dan termotivasi menjadi bagian dari organisasi.
- b. Atmosfer kepemimpinan dalam organisasi memberikan pengaruh dalam mencapai keterlibatan dalam organisasi, dimana pemimpin yang berlaku adil akan memberikan dampak positif akan keterlibatan tersebut. Rasa adil tersebut melalui penyamaan persepsi antara organisasi dan karyawan yang di dalamnya dalam mencapai tujuan dari organisasi.
- c. Aspek pendukung dan perangkat kerja harus terpenuhi untuk mencapai keterlibatan karyawan dalam organisasi, contohnya jika karyawan memiliki akses untuk unit kerjanya, fungsi dan tugas yang dimilikinya, serta efektivitas waktu.
- d. Pola struktur manajemen dan adanya tim yang baik serta ideal dapat membantu mencapai keterlibatan. Pola manajemen yang baik itu seperti memberikan karyawan kebebasan dalam memberikan pendapat yang baik untuk kemajuan dari organisasi dan pendapat yang diberikan tersebut dapat dipertimbangkan untuk dilaksanakan untuk tercapainya tujuan organisasi.
- e. Jika terdapat pengembangan karir yang terukur untuk karyawan maka akan terjadi keterlibatan dari karyawan untuk pengembangan karirnya (Syafriada Hafni Sahir, Abdurrozzaq Hasibuan, Siti Aisyah Acai Sudirman, Aditya Halim Perdana Kusuma Salmiah, Joli Afriany, 2020).

Keterlibatan karyawan dalam organisasi ditentukan dari mengikutisertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang dapat untuk memecahkan masalah yang dihadapi organisasi.

Salah satu tujuan pembangunan masyarakat adalah mendorong terjadinya perubahan dan pembiasaan warga dari penerima pembangunan dan pelayanan (pasif) menuju warga yang kapabel dan berpartisipasi (aktif) menentukan pilihan, menangani isu bersama dalam masyarakat. Pendekatan seperti itu difahami sebagai paradigma pembangunan berpusat manusia (people centered development) yang menempatkan masyarakat sebagai fokus maupun sumber utama pembangunan. Pendekatan itu dipandang sebagai suatu strategi alternatif yang menjamin komplementaritas dengan pembangunan bidang lain. Orientasinya adalah pada penumbuhan kualitas, mendorong kemampuan, dan kapasitas warga masyarakat terlibat dalam keputusan penting menyangkut kehidupannya (Saharuddin, 2009).

Solusi

Secara jelas pemberdayaan dibagi menjadi dua (2) jenis yaitu pemberdayaan secara fisik dan pemberdayaan non-fisik. Pemberdayaan secara fisik dimaksud dengan memberdayakan fisik dalam organisasi baik berdasarkan tenaga, strata sosial, serta status ekonomi yang dimiliki. Contoh dari pemberdayaan ini merubakan pencapaian perubahan dalam peningkatan kesejahteraan dari masyarakat. pemberdayaan yang dimaksud ialah pemberdayaan dari masyarakat yang semula tidak produktif menjadi masyarakat yang produktif secara ekonomi. Pemberdayaan sebagai proses memperluas kemampuan seseorang atau lembaga untuk membuat strategi hidup pilihan, terutama dalam kemampuan yang dimiliki (Pekonen, Eloranta, Stolt, Virolainen, & Leino-Kilpi, 2019).

Pemberdayaan non-fisik merupakan pemberdayaan tanpa menunjuk aspek kelompok atau demografi suatu wilayah tetapi melihat kepada kemampuan serta potensi yang dimiliki. Dalam aktivitas internal organisasi dapat berjalan dengan optimal dengan mengedepankan pemberdayaan non-fisik, sedangkan untuk aktivitas eksternal organisasi dengan menerapkan pemberdayaan fisik sebagai tanggungjawab sosial dan lingkungan. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan hak dan kewajiban sebagai warga Negara dan warga masyarakat diperlukan perubahan strategi pemberian pelayanan kepada masyarakat, salah satu strategi yang penting adalah memberdayakan dinas. Pemberdayaan organisasi pemerintahan merupakan prasyarat mutlak agar otonomi dapat dilaksanakan secara nyata dan bertanggungjawab, sebab pada dasarnya inti desentralisasi adalah pendelegasian kewenangan sedangkan inti penyelenggaraan terletak pada dinas yang menangani kewenangan tersebut (Sari et al., n.d.). Pemberdayaan dalam organisasi membutuhkan segenap anggota dari organisasi tersebut. Pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan merupakan perubahan dalam sisi hubungan sosial, ekonomi, budaya serta politik, sehingga terjadi perubahan struktural yang secara alami terjadi (Noor, 2011). Perubahan ini memerlukan dukungan berupa kebijaksanaan dalam tingkatan makro dimana mendukung dalam menutup kesenjangan tiap kegiatan-kegiatan mikro yang sedang berlangsung, sehingga pemberdayaan masyarakat menjadi model pembangunan dapat menjadi jembatan dalam konsep-konsep pembangunan yang direncanakan.

KESIMPULAN

Dengan melakukan pemberdayaan akan membuat bisnis lebih dekat dengan pelanggan, serta dapat memperbaiki pelayanan, meningkatkan produktifitas yang akhirnya organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberdayaan perlu dilakukan dikarenakan lingkungan eksternal yang telah berubah yang menyebabkan perubahan cara bekerja di dalam organisasi. Bagi organisasi dengan dilakukannya pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut dimana anggota organisasi dapat meningkatkan kemampuannya yang dimilikinya secara penuh. Institusi lebih antusias dan aktif dimana karyawan akan lebih menguasai pemahaman dan keterampilan baru dengan memberi kesempatan melihat masalah dengan cara yang berbeda, serta mampu mengembangkan keterampilan baru yang dimilikinya.

Pelaksanaan pemberdayaan ini akan berjalan jika memiliki komitmen yang sungguh-sungguh dari pemerintah, legislatif, para pelaku ekonomi dalam menjalankannya serta keberpihakan terhadap masyarakat. Karena pemberdayaan berhubungan langsung kepada masyarakat maka akan memberikan peluang dalam mengerakkan proses pemberdayaan pada masyarakat melalui kerja-kerja konkrit dan melalui uji coba-uji coba dalam skala mikro, kecil dan menengah. Dalam sebuah organisasi kunci keberhasilan pemberdayaan ditunjang dari keseimbangan antara kualitas hidup dengan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam perjalanannya pemberdayaan menjadi keterlibatan, dimana ini merupakan salah satu perkembangan dalam diri karyawan untuk memilih tetap tinggal dalam organisasi atau beralih keorganisasi lainnya.

REKOMENDASI

Pemberdayaan masyarakat merupakan usaha untuk menjadikan masyarakat berdaya serta mandiri, dimana hal ini dapat mengubah perilaku masyarakat kearah yang lebih baik sehingga kualitas secara bertahap dapat meningkat. Dalam pembangunan bernegara pemberdayaan mengandung arti bahwa masyarakat diposisikan sebagai pelaku dan penerima manfaat dari sebuah metode dari solusi dan memperoleh suatu tujuan pembangunan, hal ini berarti masyarakat harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kemandirian yang dimilikinya dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Pada organisasi pemberdayaan sebagai upaya menetapkan seseorang untuk mengemban tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian maka manager akan bertugas sebagai pengontrol kegiatan yang dilakukan. Pemberdayaan ialah kegiatan bertahap dimulai dari keadaan dimana pekerja yang tidak memiliki kekuatan dalam mempertimbangkan bagaimana pekerjaan mereka sampai dimana pekerja tersebut memiliki kekuasaan atas apa yang mereka lakukan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan melaksanakan pemberdayaan telah terjadi pergeseran kekuasaan kepada karyawan yang diperbolehkan dalam membuat keputusan.

Pendekatan utama dari konsep pemberdayaan adalah masyarakat. Dengan konsep tersebut masyarakat tidak lagi dijadikan objek, namun masyarakat merupakan

subjek dalam pembangunan tersebut. Dengan pemberdayaan akan menguatkan individu-individu dari perangkap kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan. Agar empowerment dalam masyarakat dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dibutuhkan upaya pokok:

1. Menciptakan suasana yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang.
2. Memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat.
3. Membela kepentingan masyarakat dan melindunginya.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., Karasek, R., Lapointe, F., & Quelch, K. (2014). Employee empowerment: Factors affecting the consequent success or failure—part I. *Industrial and Commercial Training*, 46(7), 379–386. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2013-0033>
- Astuti, Lifa, Hermawan, M. R. (2015). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pembangunan Pertanian Berkelanjutan (Studi Pada Desa Asmorobangun Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 3(11), 1886–1892.
- Dimas Alif Budi N., M. Saleh Soeaidy, M. H. (2013). IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PELATIHAN KETERAMPILAN DASAR (Studi di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(5), 862–871. Retrieved from <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/issue/view/6>
- Noor, M. (2011). Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah CIVIS*. <https://doi.org/10.2307/257670>.Poerwanto.
- Pardo Del Val, M., & Lloyd, B. (2003). Measuring empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(2), 102–108. <https://doi.org/10.1108/01437730310463297>
- Pekonen, A., Eloranta, S., Stolt, M., Virolainen, P., & Leino-Kilpi, H. (2019). Measuring patient empowerment – A systematic review. *Patient Education and Counseling*. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2019.10.019>
- Saharuddin. (2009). Pemberdayaan Masyarakat Miskin Berbasis Kearifan Lokal. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*. <https://doi.org/10.22500/sodality.v3i1.5873>
- Sari, D. C., Siregar, R. T., Silalahi, M., Butarbutar, M., Silitonga, H. P., Alam, H. V., ... Rahmat, A. (n.d.). *PEMERINTAHAN*.
- Syafrida Hafni Sahir, Abdurrozzaq Hasibuan, Siti Aisyah Acai Sudirman, Aditya Halim Perdana Kusuma Salmiah, Joli Afriany, J. S. (2020). *Gagasan Manajemen*.
- Wibowo. (n.d.). *Manajemen Kinerja*. Retrieved from [http://rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-kinerja— -edisi-ketiga/](http://rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-kinerja—-edisi-ketiga/)

Kewirausahaan

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
