



Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi: Tinjauan Teoritis

Nur Fadhilah Zahrah^{1*}

¹UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

E-mail: fadhilahzahrah0910@gmail.com

Lia Lailatul Fijriah²

²UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

E-mail: lailayha06@gmail.com

Yusi Safitri³

³UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

E-mail: yusisftri543@gmail.com

Machdum Bachtiar⁴

⁴UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

E-mail: machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id

Received : 09-06-2025 Revised : 16-07-2025 Accepted : 24-07-2025 Published : 18-08-2025

Abstrak

Dinamika organisasi modern yang terus berkembang, membuat pemahaman terhadap peran motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (library research) dengan analisis isi terhadap literatur relevan terkait manajemen SDM, motivasi, dan pemberdayaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran penting dalam mendorong kinerja individu melalui pendekatan teori Maslow, Herzberg, dan Vroom. Sementara itu, pemberdayaan SDM melibatkan strategi seperti pelatihan, perencanaan sosial, dan pengembangan kebijakan yang meningkatkan kapasitas serta kesejahteraan pegawai. Manajemen yang efektif dalam pemberdayaan SDM mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu mengutamakan pendekatan berbasis pengembangan SDM sebagai strategi jangka panjang dalam menghadapi tantangan kompetitif.

Kata kunci: Motivasi, Pemberdayaan SDM, Produktivitas, Manajemen Organisasi, Kinerja

Abstract

The ever-evolving dynamics of modern organizations make understanding the role of motivation and empowerment of human resources (HR) increasingly important. This study uses library research with content analysis of relevant literature related to HR management, motivation, and empowerment. The results of the study indicate that motivation, both intrinsic and extrinsic, plays a significant role in driving individual performance through the theoretical approaches of Maslow, Herzberg, and Vroom. Meanwhile, HR empowerment

involves strategies such as training, social planning, and policy development that improve employee capacity and well-being. Effective management of HR empowerment can create a productive and sustainable work environment. These findings emphasize the need for organizations to prioritize a HR development-based approach as a long-term strategy in facing competitive challenges.

Keywords: *Motivation, HR Empowermen, Productivity, Organizational Management, Performance*

Pendahuluan

Motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua elemen kunci yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan batiniah yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam ranah pribadi maupun profesional. Sementara itu, pemberdayaan SDM mengacu pada proses memberikan kepercayaan, kekuasaan, dan kemandirian kepada individu atau kelompok agar mereka dapat mengambil keputusan serta terlibat aktif dalam pekerjaan. Namun demikian, masih terbatas studi yang secara komprehensif membahas integrasi antara motivasi dan pemberdayaan dalam kerangka pustaka yang sistematis, khususnya yang membedah relevansi konsep ini pada tataran praktis dan teoretis secara bersamaan.

Efektivitas dari motivasi dan pemberdayaan sangat bergantung pada bagaimana lingkungan kerja dibentuk. Lingkungan yang mendukung dan kondusif akan memicu semangat kerja yang lebih tinggi, kreativitas, dan kontribusi yang optimal dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan peran manajemen yang andal dalam merancang kebijakan dan strategi yang menumbuhkan motivasi serta memberdayakan karyawan, sehingga setiap individu merasa dihargai, memiliki peluang untuk berkembang, dan merasa bertanggung jawab terhadap perannya. Kekosongan literatur yang mengaitkan strategi pemberdayaan dengan hasil motivasional secara konseptual menjadi ruang kontribusi artikel ini dalam memperkaya perspektif akademik di bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, perusahaan idealnya tidak hanya mengejar hasil jangka pendek, namun juga mengedepankan pembinaan potensi manusia secara berkesinambungan. Hal ini meliputi penyediaan pelatihan, pengembangan karier, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan pendekatan ini, organisasi akan mampu menciptakan iklim kerja yang dinamis dan mendukung kemajuan bersama.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menelaah sejauh mana motivasi dan pemberdayaan SDM dapat dioptimalkan demi mendorong kesuksesan individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Metode

Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang menggunakan sumber-sumber literatur yang telah dipublikasikan. Sumber data penelitian ini adalah literatur-literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk:



1. Buku-buku teks tentang manajemen sumber daya manusia, motivasi, dan pemberdayaan.
2. Jurnal-jurnal ilmiah tentang psikologi, pendidikan, dan manajemen.
3. Artikel-artikel online yang relevan dengan topik penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yaitu mengumpulkan dan menganalisis data dari sumber-sumber literatur yang telah dipilih. Proses seleksi literatur dilakukan secara sistematis dengan menelusuri database akademik seperti Google Scholar, DOAJ, dan ResearchGate menggunakan kata kunci "motivasi kerja", "pemberdayaan SDM", dan "produktivitas organisasi". Kriteria inklusi meliputi literatur yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir, memiliki relevansi langsung dengan variabel yang diteliti, serta tersedia dalam akses penuh. Adapun kriteria eksklusi mencakup literatur yang bersifat opini, tidak melalui proses peer-review, atau tidak mencantumkan sumber dan referensi yang jelas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi atau bisa disebut dengan *content analysis*, yaitu menganalisis isi dari sumber-sumber literatur untuk menemukan pola, tema, dan hubungan antara variabel.

Hasil dan Pembahasan

Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar “motive” yang memiliki makna dorongan untuk bertindak. Dalam konteks psikologi, motif dianggap sebagai kekuatan pendorong yang terdapat dalam diri seseorang, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Motivasi sendiri merujuk pada proses membangkitkan dorongan dalam diri individu agar melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu.

Beberapa pakar telah memberikan definisi yang beragam tentang motivasi. Michel J. Jucius memandang motivasi sebagai rangsangan atau dorongan untuk mendorong individu bertindak sesuai keinginan tertentu. Vroom menjelaskan bahwa motivasi timbul dari harapan akan keberhasilan dan hasil yang diinginkan. Robbins dan Judge menekankan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai sasaran. Pendapat lainnya dari McDonald dan Weiner menegaskan bahwa motivasi adalah energi yang muncul dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mempertahankan minat terhadap suatu aktivitas. (Prihartanta, 2015).

Dengan demikian, secara umum motivasi dapat dipahami sebagai dorongan dari dalam atau luar yang mendorong seseorang untuk mengarahkan usaha dan potensi dalam mencapai sesuatu, baik secara individu maupun kelompok.

Peran motivasi dalam proses belajar sangatlah penting. Tanpa adanya motivasi, seseorang tidak akan mampu belajar secara efektif. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan tidak berlangsungnya kegiatan belajar. Untuk memaksimalkan peran motivasi, kita perlu memahami prinsip-prinsipnya dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Mengenai pengertian motivasi, Michel J. dan sejumlah ahli lainnya memberikan penjelasan yang beragam, antara lain (Indri & Juliaster, 2018):

1. Victor H. Vroom menyatakan bahwa motivasi adalah hasil dari keinginan untuk mencapai sesuatu, serta keyakinan bahwa tindakan yang diambil akan menuju hasil tersebut.



2. Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.
3. Mc. Donald menambahkan bahwa motivasi merupakan energi yang ada dalam diri seseorang, ditandai oleh adanya perasaan dan diikuti oleh respon terhadap tujuan tertentu.
4. Malayu menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan dalam bekerja, sehingga mendorong individu untuk berkolaborasi dan berusaha mencapai kepuasan.
5. Edwin B. Flippo menyatakan bahwa motivasi adalah keterampilan untuk memandu pegawai dan organisasi dalam bekerja untuk mencapai keberhasilan, serta mencapai tujuan organisasi tersebut.
6. American Encyclopedia menggambarkan motivasi sebagai kecenderungan dalam diri individu yang membangkitkan dukungan dan mengarahkan perilakunya.
7. G. R. Terry menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan berbagai tindakan.
8. Menurut Weiner (1990), motivasi bisa diartikan sebagai kondisi internal yang mendorong kita untuk bertindak, mencapai tujuan tertentu, dan tetap tertarik pada kegiatan yang dilakukan.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau letupan yang berasal dari diri sendiri atau bantuan orang lain yang berfungsi sebagai penggerak, baik bagi individu maupun kelompok, untuk mengeluarkan potensi terbaik dari diri mereka. Namun, untuk memberikan kontribusi yang lebih aplikatif terhadap studi organisasi, penting dilakukan sintesis atas berbagai pandangan ini. Motivasi tidak cukup hanya dipahami sebagai konsep psikologis individual, tetapi juga sebagai determinan strategis dalam dinamika kerja di lingkungan organisasi. Misalnya, teori harapan Vroom dapat dijadikan kerangka untuk mengevaluasi desain insentif dalam organisasi, sedangkan konsep aktualisasi diri Maslow dapat membantu memahami aspirasi karyawan dalam sistem karier terbuka. Dengan memetakan keterkaitan motivasi dan sistem organisasi, pembahasan ini menegaskan bahwa pemahaman teoritis perlu dikaitkan secara kritis dengan praktik manajerial agar pemberdayaan SDM lebih kontekstual dan berdampak.

Teori Motivasi Menurut Ahli

Berbagai pakar telah mengembangkan beragam pendekatan teoritis dalam memahami motivasi. Setiap teori membawa sudut pandang unik yang memperkaya pemahaman tentang apa yang mendorong individu untuk bertindak. Berikut adalah beberapa teori motivasi yang sering dijadikan rujukan (Siagian & Luthan, 2008):

1. Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow (1943, 1970) mengemukakan bahwa manusia terdorong oleh kebutuhan-kebutuhan yang tersusun dalam tingkatan, yang dikenal sebagai hierarki kebutuhan. Kebutuhan ini digambarkan seperti piramida, di mana pemenuhan dimulai dari tingkat paling dasar sebelum seseorang terdorong untuk memenuhi tingkat yang lebih tinggi. Lima tahapan tersebut meliputi:



- a) Kebutuhan fisik dasar (seperti makan dan minum)
- b) Rasa aman dan perlindungan
- c) Kebutuhan akan cinta dan memiliki relasi social
- d) Pengakuan dan penghargaan, serta
- e) Aktualisasi diri, yakni keinginan untuk tumbuh, memahami, mencipta, dan mencapai potensi tertinggi.

2. Teori Motivasi HERZBERG (Teori dua faktor)

Herzberg (1966) membedakan antara dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

- a. Faktor higienis (eksternal) seperti lingkungan kerja, gaji, dan hubungan antar kolega; yang berperan mencegah ketidakpuasan.
- b. Faktor motivator (internal) seperti pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan, yang mendorong kepuasan kerja dan peningkatan kinerja.

3. Teori Motivasi DOUGLAS MCGREGOR

Dalam membahas pandangan manusia, terdapat dua perspektif yang berbeda, yaitu Teori X yang bersifat negatif dan Teori Y yang bersifat positif. Teori X didasarkan pada empat asumsi yang dipegang oleh manajer:

- a. Karyawan secara alami cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka.
- b. Karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan dan membutuhkan pengawasan atau ancaman hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan cenderung menghindari tanggung jawab.
- d. Sebagian besar karyawan mengutamakan keamanan di atas semua aspek yang berkaitan dengan pekerjaan.
- e. Sebaliknya, Teori Y menawarkan sudut pandang yang lebih optimis tentang sifat manusia, yang mencakup empat poin berikut:
- f. Karyawan dapat melihat kerjasama sebagai hal yang wajar, termasuk di dalamnya istirahat dan bersenang-senang.
- g. Individu akan dapat melakukan pengelolaan diri dan pengawasan diri jika mereka berkomitmen pada tujuan yang telah ditetapkan.
- h. Kebanyakan orang siap untuk menerima tanggung jawab.
- i. Mereka juga memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang inovatif.

Dengan demikian, kedua teori ini memberikan wawasan yang berbeda mengenai motivasi dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja.

3. Teori Motivasi VROOM (Teori Harapan)

Vroom (1964) menjelaskan motivasi sebagai hasil pertimbangan rasional seseorang tentang tiga aspek:

- a. Ekspektasi, atau keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja,
- b. Instrumentalitas, yakni keyakinan bahwa kinerja akan membawa hasil tertentu, dan

- c. Valensi, yaitu nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut. Motivasi akan meningkat jika ketiga komponen ini dipersepsikan secara positif oleh individu.

4. Teori Motivasi ACHIEVEMENT Mc CLELLAND (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClelland (1961) mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan utama yang mendorong perilaku manusia:

- a. Kebutuhan untuk mencapai hasil (Need for Achievement),
- b. Kebutuhan untuk menjalin relasi sosial (Need for Affiliation)
- c. Kebutuhan untuk mempengaruhi atau mengontrol (Need for Power).

5. Teori Motivasi Clayton Alderfer

Clayton Alderfer memperkenalkan teori motivasi yang dikenal sebagai ERG, yang mencakup kebutuhan manusia akan keberadaan (Existence), hubungan (Relatedness), dan pertumbuhan (Growth). Teori ini memiliki perbedaan dengan teori Maslow, di mana Alderfer berpendapat bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak dapat dipenuhi, individu akan beralih secara fleksibel dalam memenuhi kebutuhan dari waktu ke waktu dan berdasarkan situasi yang dihadapi.

6. Teori Motivasi Edwin Locke

Edwin Locke mengemukakan Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory), yang menyoroti empat mekanisme motivasional dalam proses penetapan tujuan, yaitu:

- a. Tujuan-tujuan yang mengarahkan perhatian
- b. Tujuan-tujuan yang mengatur Upaya
- c. Tujuan-tujuan yang meningkatkan ketekunan
- d. Tujuan-tujuan yang mendukung strategi dan rencana kegiatan.

Sumber Motivasi

Adapun sumber motivasi terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu, tanpa perlu adanya rangsangan dari luar. Dalam hal ini, setiap orang sudah memiliki hasrat atau keinginan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh, seseorang yang gemar membaca akan secara aktif mencari buku-buku yang menarik perhatiannya, tanpa perlu disuruh atau didorong oleh orang lain.

Jika dilihat dari tujuan kegiatan yang dilakukannya, misalnya dalam konteks belajar, motivasi intrinsik ini mencerminkan keinginan untuk mencapai tujuan yang terdapat dalam proses belajar itu sendiri. Contohnya, seorang siswa belajar bukan hanya untuk mendapatkan nilai atau pengakuan, tetapi karena keinginannya yang mendalam untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang dapat mengubah perilakunya secara positif. Dengan kata lain, motivasi intrinsik berkaitan erat dengan kebutuhan dan tujuan individu dalam situasi belajar. Seperti yang telah dijelaskan, seorang pelajar betul-betul berusaha untuk memahami segala sesuatu, bukan semata-mata untuk mendapatkan pujian atau imbalan.



2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari faktor-faktor luar individu. Misalnya, seseorang yang belajar karena menyadari bahwa ia akan menghadapi ujian keesokan harinya dan berharap untuk mendapatkan nilai baik. Harapan ini berkaitan dengan pujian dari pacar atau teman-temannya. Dalam konteks ini, fokus utama bukanlah keinginan untuk memahami materi, melainkan untuk meraih prestasi yang baik atau mendapatkan hadiah.

Dengan demikian, jika kita melihat dari sudut pandang tujuan aktivitas yang dilakukan, motivasi ini tidak selalu terkait secara langsung dengan makna dari aktivitas tersebut. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik dapat diartikan sebagai jenis motivasi di mana proses belajar dimulai dan dilanjutkan berdasarkan dorongan eksternal yang tidak selalu relevan dengan aktivitas belajar itu sendiri.

Urgensi dan Manfaat Motivasi Bagi Manusia

Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas, menghasilkan hasil yang baik atau sebaliknya. Kaitan antara motivasi dan keinginan tidak hanya berlaku dalam konteks belajar, tetapi juga di lingkungan kerja dan aktivitas lainnya. Individu yang kekurangan motivasi dalam bekerja cenderung malas dan tidak berinisiatif sepanjang hari di tempat kerjanya. Sebaliknya, mereka yang dipenuhi semangat dan bertekad menyelesaikan tugas mereka biasanya didorong oleh motivasi yang kuat. Oleh karena itu, penting untuk membahas topik motivasi bagi setiap individu.

Menurut Suhaenah Suparno, motivasi adalah keadaan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak (Edi, 2014). Sementara Djaali menjelaskan bahwa motivasi meliputi kondisi fisiologis dan psikologis dalam diri individu yang mendorong mereka untuk melaksanakan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (Rusli, 2012). Dengan demikian, motivasi erat kaitannya dengan emosi dan dapat menjadi sumber pendorong untuk mencapai sasaran tertentu. Sebagai manusia, kita sering mengalami kelelahan dan kejenuhan yang dapat menurunkan semangat. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, individu yang memiliki dorongan psikologis yang kuat cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi setiap orang untuk memahami manfaat dan signifikansi motivasi agar dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik. Melalui pandangan Malayu, terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi yang perlu diperhatikan, antara lain (Malayu S. P. Hasibuan, 2017):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan di perusahaan serta meningkatkan kedisiplinan.
4. Meningkatkan efektivitas dalam pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan hubungan yang baik antar karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka.
9. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan mengenali dan memahami manfaat dari motivasi, diharapkan setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan, secara etimologis, berasal dari kata "daya" yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau bertindak. Dengan awalan "ber-", kata ini menjadi "berdaya," yang menunjukkan kekuatan, kemampuan, dan tenaga untuk mengatasi berbagai tantangan. Ketika ditambahkan dengan awalan dan akhiran "pe-an," istilah ini berkembang menjadi "pemberdayaan," yang merujuk pada upaya atau proses untuk menjadikan seseorang mampu, dapat bertindak, dan melakukan hal-hal yang diperlukan. Menurut Usman (2004) dalam tulisan Zaili Rusli, pemberdayaan mencakup makna adanya aktivitas atau usaha untuk mengubah suatu keadaan dari yang tidak berdaya, lemah, atau tidak bertenaga, menjadi kondisi yang berdaya, kuat, dan bertenaga. Pemberdayaan, berdasarkan pendapat para ahli, adalah suatu pendekatan yang mengarahkan individu, organisasi, dan masyarakat agar dapat mengontrol kehidupan mereka sendiri (Rusli, 2012).

Pemberdayaan sangat berkaitan dengan kemampuan, terutama bagi kelompok yang rentan dan lemah, untuk memiliki kekuasaan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ini mencakup kebebasan dari berbagai hal, seperti mengekspresikan pendapat, terhindar dari kelaparan, kebodohan, dan penyakit, serta akses terhadap sumber-sumber produktif yang dapat meningkatkan pendapatan dan memperoleh dana barang serta jasa yang diperlukan. Selain itu, pemberdayaan juga memungkinkan partisipasi dalam proses pembangunan serta pengambilan keputusan yang berpengaruh pada hidup mereka.

Secara keseluruhan, pemberdayaan dapat dipahami sebagai tujuan sekaligus proses. Sebagai proses, ia terdiri dari serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memperkuat kekuasaan kelompok-kelompok yang lemah dalam masyarakat, khususnya individu-individu yang menghadapi masalah kemiskinan. Sebagai sebuah tujuan, pemberdayaan merujuk pada kondisi atau hasil yang ingin dicapai dari perubahan sosial, yaitu terbentuknya masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan, pengetahuan, dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial. Ini termasuk memiliki rasa percaya diri, kemampuan untuk menyampaikan aspirasi, memiliki mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, dan kemandirian dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Model Pemberdayaan

Menurut kamus bahasa Indonesia, "model" dapat diartikan sebagai contoh, pola, acuan, atau ragam. Di sisi lain, pemberdayaan diartikan sebagai peningkatan kemampuan dan kemandirian, sehingga individu atau lembaga dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pemberdayaan masyarakat merupakan contoh atau pola acuan yang mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian, sehingga individu atau lembaga yang terlibat dapat mengembangkan potensi mereka secara maksimal (Luthfi et al., 2014). Dalam memahami konsep pemberdayaan masyarakat, Jack Rothman menawarkan tiga model utama, yaitu:

1. **Pemberdayaan Masyarakat Lokal (locality development)**
Model ini menekankan upaya untuk mencapai kemajuan ekonomi dan sosial melalui partisipasi aktif dan inisiatif dari masyarakat. Hal ini beranggapan bahwa setiap komunitas memiliki potensi yang perlu diaktualisasikan.
2. **Perencanaan Sosial**
Model ini bertujuan untuk mengatasi masalah sosial yang dihadapi masyarakat serta dalam mengambil keputusan terkait isu-isu seperti kemiskinan, kesehatan, pendidikan, pengangguran, dan lain-lain.
3. **Aksi Sosial**
Model aksi sosial memiliki visi untuk melakukan perubahan fundamental pada organisasi atau lembaga serta struktur masyarakat melalui distribusi kekuasaan, sumber daya, dan pengambilan keputusan. Pendekatan ini berangkat dari pandangan bahwa masyarakat merupakan sistem klien yang sering kali menjadi korban ketidakadilan struktural. Kemiskinan dan lemahnya daya saing ekonomi masyarakat sering kali disebabkan oleh dominasi kelompok elit yang berkuasa. Oleh karena itu, aksi sosial berfokus pada proses dan hasil, di mana masyarakat diorganisir melalui penyadaran, pemberdayaan, dan tindakan nyata untuk merubah struktur kekuasaan agar lebih memenuhi prinsip demokrasi, kesetaraan, dan keadilan.

Perspektif Pemberdayaan

Teori Pemberdayaan Masyarakat menurut Jim Ife, yang dijelaskan dalam bukunya "Community Development, Creating Community Alternatives: Vision, Analysis, and Practice" (1995), mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya untuk memberikan sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan kepada warga masyarakat. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk menentukan masa depan mereka sendiri dan berpartisipasi dalam mengubah kehidupan kelompok mereka. Ife (1995) berpendapat bahwa konsep pemberdayaan sangat terkait dengan dua gagasan utama, yaitu konsep kekuatan (power) dan ketimpangan (disadvantaged). Selanjutnya, pemahaman tentang pemberdayaan dapat dijabarkan melalui empat perspektif, yaitu: pluralis, elitis, strukturalis, dan post-strukturalis. Dalam buku "Pengembangan Masyarakat" karya Zubaedi, penjelasan mengenai keempat perspektif tersebut adalah sebagai berikut (Zubaedi, 2013):

1. **Perspektif Pluralis:** Dalam sudut pandang ini, pemberdayaan dianggap sebagai proses yang membantu individu atau kelompok masyarakat yang kurang beruntung agar dapat bersaing lebih efektif. Pemberdayaan dilakukan dengan cara memberikan pembelajaran mengenai penggunaan keahlian dalam melobi, memahami sistem politik, serta cara kerja aturan yang berlaku. Tujuan dari perspektif ini adalah untuk meningkatkan kapasitas masyarakat sehingga mereka dapat bersaing dengan adil tanpa ada pihak yang merasa dirugikan.
2. **Perspektif Elitis:** Dalam pandangan ini, pemberdayaan berfokus pada upaya untuk mempengaruhi kalangan elite, seperti tokoh masyarakat, pejabat, atau individu kaya. Melalui pembentukan aliansi atau konfrontasi dengan mereka, diharapkan terjadi perubahan dalam kalangan elite yang sering mengontrol dan memiliki kekuasaan yang kuat, sehingga masyarakat menjadi tak berdaya.

3. Perspektif Strukturalis: Pemberdayaan dalam perspektif ini dilihat sebagai perjuangan untuk menghapuskan bentuk-bentuk ketimpangan struktural. Pemberdayaan masyarakat dipahami sebagai proses pembebasan yang diiringi oleh perubahan struktural yang fundamental, serta hilangnya segala bentuk penindasan.
4. Perspektif Post-strukturalis: Dalam perspektif ini, pemberdayaan dilihat sebagai upaya untuk mengubah cara berpikir yang lebih menekankan pada aspek intelektualitas dibandingkan dengan aksi praktis. Pemberdayaan diartikan sebagai usaha untuk mengembangkan pemahaman dan analisis terhadap pemikiran-pemikiran baru, dengan penekanan pada pendidikan bagi masyarakat.

Selain itu, Jim Ife juga mengidentifikasi enam jenis kekuatan masyarakat yang dapat dimanfaatkan dalam proses pemberdayaan, yaitu:

1. Kemampuan menentukan pilihan pribadi
2. Kemampuan menentukan kebutuhan sendiri
3. Kebebasan berekspresi
4. Kemampuan kelembagaan
5. Akses pada sumber daya ekonomi
6. Kebebasan dalam proses reproduksi.

Strategi Pemberdayaan

Menurut Ermaya (2009), strategi dapat dipahami sebagai upaya rasional yang mempertimbangkan berbagai aspek terkait demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, Stoner dan Wanber dalam Hendrawati Hamid (2018) mengemukakan bahwa strategi dapat dilihat dari dua perspektif yang berbeda. Perspektif pertama mendefinisikan strategi sebagai program luas untuk menetapkan dan mencapai tujuan organisasi, serta menjalankan misinya. Sedangkan perspektif kedua melihat strategi sebagai pola respons organisasi terhadap lingkungan sekitarnya sepanjang waktu (Indri & Juliaster, 2018).

Fayn et al. (2021) menyatakan bahwa proses pemberdayaan pada umumnya bersifat kolektif. Meski demikian, dalam situasi tertentu, pemberdayaan juga dapat dilakukan secara individual, meskipun pada akhirnya tetap memiliki keterkaitan dengan aspek-aspek kolektif. Artinya, individu atau komunitas yang menjadi objek pemberdayaan tetap memiliki hubungan dengan sumber daya atau sistem eksternal yang mempengaruhi kehidupan mereka (Edi, 2014). Dalam ranah pekerjaan sosial, proses pemberdayaan terbagi ke dalam tiga level atau dimensi, yaitu:

1. Tingkat Mikro: Fokus pemberdayaan berada pada individu, dilakukan melalui layanan seperti bimbingan pribadi, konseling, manajemen stres, atau intervensi krisis. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah membantu klien mengembangkan kemampuan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari. Pendekatan ini dikenal sebagai pendekatan berorientasi tugas (*task-centered approach*).
2. Tingkat Mezzo: Pemberdayaan dilaksanakan dalam konteks kelompok. Kelompok digunakan sebagai sarana intervensi untuk meningkatkan kesadaran diri, pengetahuan, keterampilan, dan sikap para anggota. Program-program seperti pelatihan, pendidikan



kelompok, dan dinamika kelompok diterapkan guna memperkuat kemampuan mereka dalam mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi.

3. **Tingkat Makro:** Merupakan pendekatan berbasis sistem luas atau *large-system strategy*, yang menargetkan perubahan pada struktur lingkungan yang lebih besar. Pendekatan ini mencakup aktivitas seperti penyusunan kebijakan, perencanaan pembangunan sosial, kampanye publik, aksi sosial, advokasi politik, pengorganisasian masyarakat, serta manajemen konflik. Strategi ini berpandangan bahwa individu memiliki kapasitas untuk memahami kondisinya dan menentukan sendiri langkah atau strategi yang paling tepat untuk dijalankan.

Dengan mengenali faktor-faktor kekuatan dan ketimpangan yang menghambat kemajuan masyarakat, terdapat tiga strategi pemberdayaan yang dapat diterapkan:

1. **Pemberdayaan melalui perencanaan dan kebijakan:** Strategi ini mencakup pengembangan atau transformasi terhadap struktur dan institusi, guna menciptakan akses yang adil terhadap sumber daya, layanan publik, serta peluang keterlibatan aktif dalam kehidupan sosial.
2. **Pemberdayaan melalui gerakan sosial dan politik:** Difokuskan pada upaya perjuangan dalam ranah politik dan sosial, dengan tujuan membentuk basis kekuasaan yang kuat dan berdaya guna bagi masyarakat.
3. **Pemberdayaan melalui pendidikan dan peningkatan kesadaran:** Merupakan proses pemberdayaan yang dilakukan melalui kegiatan pendidikan menyeluruh, yang bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada kelompok masyarakat marginal agar mereka memiliki kemampuan dan kekuatan untuk memperbaiki kehidupan mereka.

Suharto menjelaskan bahwa proses pemberdayaan serta pencapaian tujuannya dapat diwujudkan melalui lima pendekatan strategis yang dikenal dengan istilah 5P, yakni: Pemungkinan, Penguatan, Perlindungan, Penyokongan, dan Pemeliharaan (Edi, 2014). Berikut penjabaran kelima pendekatan tersebut:

1. **Pemungkinan:** Membangun lingkungan yang kondusif agar potensi masyarakat dapat tumbuh secara maksimal. Dalam hal ini, pemberdayaan berperan dalam membebaskan masyarakat dari hambatan-hambatan budaya maupun struktural yang membatasi ruang gerak mereka.
2. **Penguatan:** Meningkatkan kapasitas masyarakat dalam hal pengetahuan dan keterampilan agar mampu menyelesaikan persoalan serta memenuhi kebutuhan mereka. Tujuan akhirnya adalah mendorong kepercayaan diri dan kemandirian yang berkelanjutan.
3. **Perlindungan:** Memberikan perlindungan khusus bagi kelompok rentan agar tidak tertindas oleh kekuatan dominan. Hal ini termasuk mencegah bentuk persaingan yang tidak sehat serta menghapus praktik eksploitasi oleh kelompok yang lebih kuat terhadap yang lemah. Esensi dari pendekatan ini adalah menciptakan keadilan sosial.
4. **Penyokongan:** Menyediakan dukungan dan pendampingan agar masyarakat mampu menjalankan tanggung jawab hidupnya secara mandiri. Strategi ini bertujuan



mencegah keterpinggiran lebih lanjut bagi kelompok-kelompok yang lemah secara sosial maupun ekonomi.

5. **Pemeliharaan:** Menjaga keseimbangan dalam distribusi kekuasaan di antara berbagai kelompok sosial. Dalam konteks ini, pemberdayaan juga mencakup upaya memastikan adanya kesetaraan akses dan kesempatan agar semua individu memiliki peluang untuk berkembang dan berkontribusi.

Dubois dan Miley mengemukakan bahwa terdapat sejumlah pendekatan praktis yang dapat diterapkan dalam proses pemberdayaan masyarakat. Beberapa di antaranya meliputi (Ismail, 2009):

1. Membangun hubungan bantuan yang bermakna, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Menunjukkan empati dalam interaksi,
 - b. Menghargai hak klien dalam menentukan arah hidupnya (prinsip kemandirian),
 - c. Mengakui serta menghormati keberagaman dan keunikan setiap individu,
 - d. Mengutamakan kerja sama aktif antara profesional dan klien (*client partnership*).
2. Membangun komunikasi yang efektif dan manusiawi, yang mencakup:
 - e. Menjaga martabat serta rasa hormat terhadap klien,
 - f. Memperhatikan keberagaman latar belakang individu,
 - g. Menjadikan klien sebagai pusat perhatian dalam proses intervensi,
 - h. Melihat berbagai tantangan sebagai peluang untuk proses belajar,
 - i. Menjamin kerahasiaan informasi klien.
3. Berperan dalam proses pemecahan masalah, melalui:
 - j. Mendorong keterlibatan aktif klien di setiap tahap pengambilan keputusan,
 - k. Menjunjung tinggi hak-hak klien dalam menyuarakan pendapat dan keputusannya,
 - l. Menjadikan hambatan yang dihadapi sebagai sarana pembelajaran,
 - m. Melibatkan klien secara langsung dalam evaluasi dan penyusunan keputusan.
4. Mengekspresikan nilai dan etika profesi pekerjaan sosial, antara lain dengan:
 - n. Menjalankan praktik sesuai dengan prinsip-prinsip kode etik profesional,
 - o. Aktif dalam pengembangan keilmuan, penelitian, serta perumusan kebijakan,
 - p. Mengubah persoalan individu menjadi bagian dari isu sosial yang lebih luas,
 - q. Berkomitmen pada penghapusan diskriminasi serta ketimpangan dalam akses dan kesempatan.

Peran Manajemen Dalam Pemberdayaan SDM

Fungsi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai manajemen. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki potensi besar dan memainkan peran penting dalam manajemen (Malayu S. P. Hasibuan, 2017). Masalah yang berkaitan dengan pengaturan dan penetapan program sumber daya manusia diatur oleh manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa masalah tersebut:



1. Analisis jabatan yang didasarkan pada kebutuhan perusahaan, meliputi penentuan jumlah, kualitas, dan penempatan kerja yang sesuai.
2. Penempatan karyawan yang tepat melalui proses perekrutan dan seleksi yang baik.
3. Penetapan promosi, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan, termasuk proses pemberhentian jika diperlukan.
4. Peramalan terkait penawaran dan permintaan sumber daya manusia untuk periode mendatang.
5. Prediksi terhadap perkembangan perusahaan secara spesifik serta kondisi perekonomian secara umum.
6. Kebijakan pemberian imbalan serta pemantauan terhadap undang-undang perburuhan yang berlaku di perusahaan sejenis.
7. Pemantauan perkembangan serikat pekerja dan kemajuan di bidang teknik.
8. Pengaturan mutasi karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal, dilakukan dengan baik.
9. Pelaksanaan penilaian terhadap prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan karyawan.
10. Pengaturan mengenai pesangon, pemberhentian, dan pensiun.

Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran manajemen sumber daya manusia. Namun, mengelola aspek manusia di dalam organisasi bukanlah hal yang mudah. Kesungguhan dan kemauan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien sangatlah penting, selain itu, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan juga berpengaruh. Kemampuan dan keterampilan akan kurang berarti dalam mencapai tujuan jika tidak didukung oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan.

Kesimpulan

Motivasi dan pemberdayaan SDM merupakan dua faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan keberhasilan individu maupun organisasi. Motivasi, yang berasal dari dorongan internal dan eksternal, berperan dalam meningkatkan semangat kerja, kreativitas, serta pencapaian tujuan. Beberapa teori motivasi dari para ahli, seperti Maslow, Herzberg, McGregor, Vroom, dan McClelland, menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kebutuhan dasar, penghargaan, dan ekspektasi mempengaruhi tingkat motivasi seseorang.

Sementara itu, pemberdayaan SDM bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu dan kelompok agar memiliki kendali atas kehidupan dan pekerjaan mereka. Proses pemberdayaan dapat dilakukan melalui berbagai model, seperti pemberdayaan masyarakat lokal, perencanaan sosial, dan aksi sosial. Perspektif pemberdayaan mencakup aspek pluralis, elitis, strukturalis, dan post-strukturalis, yang masing-masing berfokus pada upaya meningkatkan kesejahteraan individu dan masyarakat.

Dalam konteks manajemen, pemberdayaan SDM mencakup analisis jabatan, seleksi karyawan, pengembangan keterampilan, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Organisasi yang menerapkan strategi pemberdayaan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, motivasi dan pemberdayaan SDM harus menjadi prioritas dalam strategi pengembangan organisasi guna mencapai efektivitas dan keberlanjutan jangka panjang. Secara teoritis, kajian ini berkontribusi dalam memperkuat pemahaman mengenai integrasi antara motivasi dan



pemberdayaan sebagai landasan dalam membangun SDM unggul. Secara praktis, hasil ini dapat dijadikan acuan bagi organisasi untuk menyusun kebijakan peningkatan kinerja melalui pendekatan berbasis kebutuhan dan pemberdayaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji integrasi kedua konsep ini dalam konteks empirik yang lebih spesifik, seperti sektor pelayanan publik atau perusahaan berbasis teknologi.

Daftar Pustaka

- Edi, S. (2014). *Membangun masyarakat memberdayakan rakyat: kajian strategis pembangunan kesejahteraan sosial dan pekerjaan sosial* (5th ed.). Refika Aditama.
- Fayn, M. G., des Garets, V., & Rivière, A. (2021). Collective empowerment of an online patient community: conceptualizing process dynamics using a multi-method qualitative approach. *BMC Health Services Research*, 21, 1-19.
- Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man*. World.
- Ife, J. W. (1995). *Community development: Creating community alternatives-vision, analysis and practice*. Longman Australia.
- Indri, D. M. S., & Juliaster, M. M. S. (2018). *Motivasi Kehidupan*. GUEPEDIA.
- Ismail, N. (2009). *Pembangunan dan problema masyarakat (kajian konsep, model, teori dan aspek ekonomi dan sosiologi)*. Surabaya Putra media nusantara.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Rusli, Z. (2012). Pemberdayaan Masyarakat Miskin Perkotaan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 3(1), 33–40.
- Siagian, S. P., & Luthan, F. (2008). Teori-Teori Motivasi. *Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan*, Vol. 1 No.(5), 1–7.
<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/%0Ahttps://www.academia.com>
- Zubaedi. (2013). Pengembangan Masyarakat: Wacana & Praktik. In *Pengembangan Masyarakat: Wacana dan Praktik (1st ed.)* (Issue Kencana Prenada Media Grup, pp. 21–22).