



Motivasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

**Ardina¹, Yuyu Fitri Baqiyatus Sholihat²,
Machdum Bachtiar³**

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten ^{1,2,3}

e-mail: 221340037.ardina@uinbanten.ac.id

Abstract

This article discusses the role of motivation and human resource (HR) empowerment in improving individual and organizational performance. Using qualitative descriptive methods, this article outlines motivation theories, including McClelland's need for achievement theory, Maslow's hierarchy of needs, and Alderfer's ERG theory. Motivation is divided into intrinsic and extrinsic, which are interrelated and important for achieving optimal results. This article explains empowerment as a process that increases the ability of individuals or groups to access resources and participate in decision-making. Various models of empowerment in Indonesia, such as participatory, economic, and socio-political empowerment, are identified to create independence and social justice. The participatory approach is strongly emphasized to ensure community involvement. This article also discusses approaches to community empowerment and the role of management in HR empowerment, including planning, motivation, evaluation, and creating a supportive work environment. The conclusion emphasizes the importance of a systematic and inclusive approach to community empowerment and the role of management in supporting HR development to improve performance sustainably.

Keywords: Motivation, Human Resource Empowerment.

Abstrak

Artikel ini membahas peran motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, artikel ini menguraikan teori motivasi, termasuk teori kebutuhan berprestasi oleh McClelland, hirarki kebutuhan oleh Maslow, dan teori ERG oleh Alderfer. Motivasi dibagi menjadi intrinsik dan ekstrinsik, yang saling berkaitan dan penting untuk mencapai hasil optimal. Artikel ini menjelaskan pemberdayaan sebagai proses yang meningkatkan kemampuan individu atau kelompok untuk mengakses sumber daya dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Berbagai model pemberdayaan di Indonesia, seperti pemberdayaan partisipatif, ekonomi, dan sosial-politik, diidentifikasi untuk menciptakan kemandirian dan keadilan sosial. Pendekatan partisipatif sangat ditekankan untuk memastikan keterlibatan masyarakat. Artikel ini juga membahas pendekatan dalam pemberdayaan masyarakat dan peran manajemen dalam pemberdayaan SDM, termasuk perencanaan, motivasi, evaluasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Simpulan menekankan pentingnya pendekatan sistematis dan inklusif dalam pemberdayaan masyarakat serta peran manajemen dalam mendukung pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Pemberdayaan SDM.

PENDAHULUAN

Motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari faktor eksternal (ekstrinsik), menjadi pendorong utama bagi seseorang dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, pemberdayaan SDM berkaitan dengan upaya meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, serta partisipasi individu dalam berbagai aspek kerja maupun pendidikan. Motivasi dapat dipahami sebagai manifestasi dari kekuatan internal individu yang berperan dalam menggerakkan serta mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasil dari interaksi yang harmonis antara dorongan (motif) dan kebutuhan (need) dengan situasi yang dihadapi, sehingga berfungsi sebagai pendorong untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini berlangsung secara dinamis dan terus berkembang.

Salah satu bentuk motivasi seperti perasaan tidak berdaya dan kehilangan harapan dapat diatasi atau dihilangkan, maka energi dalam tubuh akan kembali mengalir dengan lancar, memungkinkan individu untuk bertindak lebih efektif dan produktif. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) menjadi dua elemen krusial yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang memengaruhi perilaku dan produktivitas seseorang. Terdapat dua jenis motivasi yang perlu dipahami: motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti penghargaan, pujian, dan pengakuan, yang mendorong individu untuk beraktivitas, terutama dalam konteks pendidikan dan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, yang dapat berkembang dari pengalaman dan pencapaian pribadi. Keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal, karena keduanya saling berkaitan dan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, membantu individu mengatasi hambatan, serta menumbuhkan ketekunan dalam mencapai tujuan.

Artikel ini juga menggarisbawahi pentingnya pemberdayaan sebagai proses yang meningkatkan kemampuan individu atau kelompok untuk mengakses sumber daya dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, tetapi juga mencakup dimensi sosial, kultural, dan psikologis. Di Indonesia, terdapat berbagai model pemberdayaan yang diterapkan, seperti pemberdayaan partisipatif, ekonomi, dan sosial-politik, yang bertujuan untuk menciptakan kemandirian dan keadilan sosial. Pendekatan partisipatif sangat ditekankan dalam pemberdayaan untuk memastikan keterlibatan masyarakat dalam setiap tahap program, sehingga mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai.

Dalam konteks ini, artikel ini akan membahas berbagai pendekatan dalam pemberdayaan masyarakat serta peran manajemen dalam pemberdayaan SDM. Pendekatan pemberdayaan masyarakat meliputi partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan pengelolaan usaha, penguatan kapasitas melalui pelatihan, akses terhadap sumber daya, inklusivitas bagi kelompok terpinggirkan, serta peningkatan kesadaran sosial dan politik. Di sisi lain, peran manajemen dalam pemberdayaan SDM mencakup perencanaan dan pengorganisasian program, motivasi dan pengembangan SDM, evaluasi dan pengendalian program, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Diharapkan artikel ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya motivasi dan pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dengan memahami hubungan antara kedua konsep ini, serta peran manajemen dalam mendukung pengembangan SDM, kita dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kemajuan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai permasalahan sosial dan kemanusiaan. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang cenderung menggambarkan realitas secara permukaan melalui pendekatan positivisme, penelitian ini lebih menekankan pada eksplorasi makna dan konteks yang lebih luas. Penelitian ini juga bersifat kepustakaan (library research), di mana sumber data utama berasal dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Data dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan kajian terhadap buku-buku yang berkaitan, tanpa harus melakukan penelitian langsung di lapangan.

PEMBAHASAN

Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata "movere" yang berarti dorongan, dan berkaitan erat dengan motif – yakni kekuatan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Motif ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang kemudian membentuk motivasi. Meski tidak bisa diamati secara langsung, motif dapat dikenali melalui perilaku yang tampak, karena ia berwujud sebagai dorongan atau energi yang mengarahkan seseorang pada suatu tindakan. Para ahli seperti Pinder dan G. R. Terry menjelaskan bahwa motivasi merupakan kombinasi dari kekuatan internal dan eksternal yang menentukan arah, bentuk, serta intensitas perilaku seseorang, sekaligus menjadi pemicu utama munculnya keinginan untuk bertindak (Ridha, 2020).

Motivasi merupakan fenomena psikologis berupa dorongan yang muncul secara sadar dalam diri seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dapat berupa upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk

melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam setiap aktivitas, motivasi memiliki peran yang strategis, karena tanpa motivasi, seseorang tidak akan melakukan suatu kegiatan. Tanpa motivasi, tidak akan ada aktivitas yang bermakna.

Teori Motivasi Menurut Ahli

Teori motivasi memiliki peran esensial dalam pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), karena menjadi dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan tertentu. Motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar, ibarat bahan bakar yang menggerakkan seseorang untuk mencapai prestasi. Namun, motivasi yang berlebihan justru bisa berdampak negatif apabila tidak diiringi dengan pemahaman dan penerapan yang tepat dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu teori yang cukup berpengaruh adalah teori kebutuhan berprestasi dari McClelland, yang membagi motivasi menjadi tiga kebutuhan utama: kebutuhan akan prestasi (nAch), kekuasaan (nPow), dan afiliasi (nAff). Kebutuhan akan prestasi mendorong individu untuk sukses dengan cara-cara kreatif dan realistis; kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan dorongan untuk memengaruhi dan mengendalikan lingkungan sekitar; sementara kebutuhan akan afiliasi menunjukkan keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis. Ketiga kebutuhan ini membentuk dasar motivasi dalam diri seseorang dan menentukan perilaku serta arah perkembangan SDM, baik dalam dunia kerja, pendidikan, maupun kehidupan sosial secara umum.

Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Gambar 1
Piramida Abraham Maslow



Sumber: <https://dolpman.blogspot.com/2016/01/teori-hierarki-kebutuhan-maslow.html>)

Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dasar yang tersusun secara bertingkat dalam sebuah hierarki, yang dikenal sebagai Hirarki Kebutuhan Maslow. Model ini digambarkan seperti piramida dengan

lima lapisan, di mana pemenuhan kebutuhan dimulai dari tingkat paling dasar sebelum melangkah ke tingkat yang lebih tinggi. Tingkatan pertama adalah kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, dan kebutuhan biologis lainnya. Setelah kebutuhan dasar ini tercukupi, seseorang akan mencari rasa aman, baik secara fisik maupun emosional. Selanjutnya, muncul dorongan untuk membentuk hubungan sosial, merasa dicintai, dan menjadi bagian dari kelompok. Setelah itu, individu terdorong untuk meraih penghargaan, prestasi, serta pengakuan dari lingkungan. Pada puncaknya, terdapat kebutuhan aktualisasi diri yang mencakup keinginan untuk mengembangkan potensi, memahami dunia di sekitarnya, mengejar keindahan, dan mencapai kepuasan hidup yang mendalam. Menurut Maslow, kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi baru akan menjadi motivator utama jika kebutuhan pada tingkat sebelumnya telah terpenuhi setidaknya sebagian, menjadikan hierarki ini sebagai landasan penting dalam memahami perilaku manusia.

Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori ERG)

Clayton Alderfer mengembangkan teori motivasi ERG, yang didasarkan pada tiga kategori kebutuhan manusia, yaitu keberadaan (Existence), hubungan (Relatedness), dan pertumbuhan (Growth). Teori ini memiliki perbedaan dengan teori Maslow, terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan. Menurut Alderfer, jika seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, maka ia dapat kembali ke pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia bersifat fleksibel, bergantung pada waktu dan situasi yang dihadapi.

Sumber Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu, yang dapat bersumber dari dalam maupun luar diri individu (Nipa, 2021). Motivasi terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari keinginan pribadi, seperti rasa ingin tahu, minat, atau kepuasan batin, sehingga individu terdorong untuk melakukan suatu tindakan tanpa perlu adanya pengaruh dari luar. Motivasi ini terlihat ketika seseorang belajar karena merasa tertarik dan menikmati prosesnya. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik muncul sebagai reaksi terhadap stimulus eksternal, seperti pujian, hadiah, atau keinginan mendapatkan pengakuan. Misalnya, seorang siswa yang belajar giat karena ingin memperoleh nilai tinggi atau penghargaan dari orang tua dan guru. Meskipun berasal dari sumber yang berbeda, kedua jenis motivasi ini dapat saling melengkapi. Bahkan, motivasi ekstrinsik dapat berkembang menjadi motivasi intrinsik seiring waktu, ketika individu mulai menemukan kesenangan dalam aktivitas yang awalnya dilakukan karena dorongan luar. Keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam proses pembelajaran.

Urgensi dan Manfaat Motivasi Bagi Manusia

Motivasi adalah elemen fundamental dalam kehidupan manusia yang berperan sebagai pendorong, pengarah, serta pengontrol tindakan. Selain membantu seseorang mencapai tujuannya, motivasi juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, ketahanan mental, serta kepuasan hidup. Oleh karena itu, memahami dan mengembangkan motivasi sangat penting agar seseorang dapat terus berkembang dan mencapai keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupannya. Motivasi memiliki peran penting dalam kehidupan manusia karena menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan, meningkatkan kinerja, serta mempertahankan konsistensi dalam berbagai aktivitas (Nihaya & Makassar, 2024). Motivasi juga memberikan berbagai manfaat dalam kehidupan manusia, baik dalam aspek individu maupun sosial (Muhaemin, 2013).

Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu atau kelompok agar dapat mengakses sumber daya secara lebih efektif, meningkatkan kapasitas mereka dalam menyelesaikan permasalahan, serta memperbaiki kualitas hidup secara keseluruhan. Konsep pemberdayaan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup perubahan dalam pola pikir, sikap, dan keyakinan yang dapat mendorong individu atau kelompok untuk bertindak lebih mandiri, mengurangi ketergantungan terhadap pihak lain, serta meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kehidupan mereka (Prasetyo & Wulandari, 2020).

Pemberdayaan ini sering kali dipahami sebagai proses yang memfasilitasi masyarakat atau individu untuk mengakses hak-hak dasar mereka, seperti pendidikan, kesehatan, pekerjaan yang layak, dan perlindungan sosial. Lebih dari itu, pemberdayaan juga berhubungan dengan pemberian kekuatan dan kontrol kepada masyarakat untuk mempengaruhi kebijakan atau sistem yang mengatur kehidupan mereka. Dalam masyarakat yang sudah terstratifikasi secara sosial dan ekonomi, pemberdayaan menjadi cara untuk mengurangi ketimpangan dan menciptakan keadilan sosial (Suryana, 2021).

Model Pemberdayaan

Model pemberdayaan yang diterapkan dalam masyarakat Indonesia beragam dan masing-masing memiliki tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang ada di lapangan. Di bawah ini beberapa model pemberdayaan yang banyak diterapkan di Indonesia:

1. Model Pemberdayaan Partisipatif

Model ini mengutamakan keikutsertaan aktif masyarakat dalam setiap proses pemberdayaan. Masyarakat tidak hanya diberi bantuan, tetapi juga dilibatkan

dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program. Hal ini bertujuan agar masyarakat merasa memiliki dan bertanggung jawab atas keberhasilan program yang dilaksanakan. Model pemberdayaan ini sangat efektif karena masyarakat yang terlibat langsung dalam proses akan memiliki komitmen yang lebih besar untuk melanjutkan dan mengembangkan program tersebut di masa depan (Supriyadi, 2019).

2. Model Pemberdayaan Ekonomi

Pemberdayaan ekonomi berfokus pada peningkatan kemampuan masyarakat dalam bidang ekonomi. Hal ini bisa meliputi pelatihan keterampilan, peningkatan kapasitas usaha kecil dan menengah, pemberian modal usaha, dan pembukaan peluang pasar. Model ini bertujuan untuk menciptakan kemandirian ekonomi masyarakat, mengurangi ketergantungan terhadap bantuan luar, dan memperkuat ketahanan ekonomi keluarga. Dalam konteks Indonesia, banyak desa yang menerapkan model ini dengan mendirikan koperasi atau kelompok usaha bersama yang membantu meningkatkan pendapatan keluarga (Anggraini & Daryanto, 2021).

3. Model Pemberdayaan Sosial dan Politik

Model ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kehidupan sosial dan politik. Pemberdayaan sosial dan politik tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga keterampilan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka. Salah satu fokus utama dari model ini adalah untuk memberikan suara kepada kelompok-kelompok yang sebelumnya terpinggirkan, seperti perempuan, pemuda, atau masyarakat adat, dalam proses pengambilan kebijakan. Model pemberdayaan sosial ini juga dapat memperkuat demokrasi lokal dan meningkatkan kesadaran politik masyarakat (Supriyadi, 2019).

Perspektif Pemberdayaan

Pemberdayaan dapat dilihat dari beberapa perspektif yang berbeda, dan setiap perspektif memberikan penekanan pada aspek yang berbeda dalam pemberdayaan masyarakat. Dari perspektif sosial, pemberdayaan bertujuan untuk mengurangi ketimpangan sosial dan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan memperoleh akses terhadap sumber daya yang ada. Perspektif ini berfokus pada inklusi sosial dan memperjuangkan keadilan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat (Hidayat & Hapsari, 2020). Pemberdayaan dapat dilihat dari berbagai perspektif, yang masing-masing memberikan kontribusi dalam membentuk tujuan dan strategi pemberdayaan itu sendiri. Berikut adalah beberapa perspektif utama dalam pemberdayaan:

1. Perspektif Sosial

Dari perspektif sosial, pemberdayaan bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan adil, dengan mengurangi ketimpangan sosial dan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial. Pemberdayaan sosial ini berfokus pada penciptaan keadilan sosial dan kesetaraan, serta menjamin hak-hak dasar masyarakat yang sebelumnya terpinggirkan untuk mendapatkan akses yang sama terhadap berbagai sumber daya sosial (Hidayat & Hapsari, 2020). Dalam hal ini, pemberdayaan diharapkan dapat mengurangi diskriminasi, ketidakadilan, dan marginalisasi terhadap kelompok-kelompok tertentu.

2. Perspektif Ekonomi

Dalam perspektif ekonomi, pemberdayaan fokus pada penguatan kapasitas ekonomi individu atau kelompok. Tujuan utama dari pemberdayaan ekonomi adalah untuk menciptakan kemandirian ekonomi melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan akses terhadap modal. Dengan demikian, masyarakat dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya mereka secara lebih efisien dan produktif. Hal ini juga berkaitan dengan peningkatan taraf hidup melalui penciptaan lapangan pekerjaan dan pengurangan angka kemiskinan (Jannah & Kurniawati, 2019). Pemberdayaan ekonomi tidak hanya meningkatkan pendapatan, tetapi juga meningkatkan keberlanjutan sosial dan ekonomi masyarakat dalam jangka panjang.

2. Perspektif Kultural

Perspektif kultural dalam pemberdayaan melihat bahwa masyarakat harus diberdayakan dengan cara yang menghormati dan melestarikan identitas budaya mereka. Pemberdayaan kultural bertujuan untuk memperkuat nilai-nilai budaya lokal yang ada dalam masyarakat dan menggunakannya sebagai modal untuk pembangunan. Dengan pemberdayaan kultural, masyarakat dapat lebih bangga akan identitas mereka dan memiliki rasa kepemilikan terhadap budaya mereka sendiri. Hal ini juga penting untuk menjaga keberagaman budaya dalam menghadapi tantangan globalisasi yang semakin mengancam kelestarian budaya lokal.

3. Perspektif Psikologis

Perspektif psikologis dalam pemberdayaan berfokus pada peningkatan rasa percaya diri dan harga diri individu atau kelompok. Dalam pemberdayaan psikologis, masyarakat yang selama ini terpinggirkan atau mengalami ketidakberdayaan diharapkan dapat mengembangkan perasaan berdaya dan memiliki kontrol lebih atas hidup mereka. Pemberdayaan dalam perspektif ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan praktis, tetapi juga untuk meningkatkan kapasitas emosional dan mental masyarakat dalam menghadapi tantangan hidup mereka (Hidayat & Hapsari, 2020).

Strategi Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan melibatkan berbagai strategi, yang dirancang untuk meningkatkan kualitas hidup dan kemandirian individu atau kelompok masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan. Terdapat sejumlah pendekatan strategis yang dapat diterapkan untuk memastikan keberhasilan pemberdayaan, antara lain sebagai berikut:

1. Pendekatan Partisipatif

Pendekatan partisipatif dalam pemberdayaan menekankan pada pentingnya keterlibatan masyarakat dalam setiap tahapan program pemberdayaan. Dengan melibatkan mereka dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, maka masyarakat dapat merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan program tersebut. Pendekatan ini sangat penting, karena melalui partisipasi aktif, masyarakat tidak hanya mendapatkan manfaat dari program pemberdayaan, tetapi juga dapat mengembangkan potensi diri mereka secara lebih maksimal (Sari & Sutrisno, 2020).

2. Pendekatan Penguatan Kapasitas

Strategi penguatan kapasitas berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan masyarakat agar mereka mampu mengelola kehidupan mereka dengan lebih baik dan mandiri. Program ini tidak hanya terbatas pada pendidikan formal, tetapi juga melibatkan pelatihan keterampilan yang langsung dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Pemberdayaan melalui penguatan kapasitas ini memiliki potensi yang besar untuk mengurangi ketergantungan terhadap bantuan luar dan mengarah pada peningkatan kemandirian ekonomi (Anggraini, 2021).

3. Pendekatan Pemberian Akses terhadap Sumber Daya

- a. Pendekatan ini bertujuan untuk memperbaiki akses masyarakat terhadap berbagai sumber daya yang mereka perlukan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Sumber daya ini bisa berupa pendidikan, fasilitas kesehatan, teknologi, maupun modal usaha. Tanpa akses yang memadai terhadap sumber daya, pemberdayaan yang diinginkan akan sulit terwujud, karena masyarakat tidak dapat berfungsi dengan optimal dalam meningkatkan taraf hidup mereka. Oleh karena itu, pemberian akses yang lebih luas kepada masyarakat sangat penting untuk menciptakan kesempatan yang lebih adil bagi mereka (Rahmawati & Widiastuti, 2022).

4. Pendekatan Inklusif

Strategi inklusif dalam pemberdayaan bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kelompok masyarakat, terutama mereka yang selama ini terpinggirkan, seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok minoritas, mendapatkan hak yang setara dalam program pemberdayaan. Pendekatan ini sangat penting untuk menciptakan keadilan sosial dan

mengurangi ketidaksetaraan yang ada di masyarakat. Pemberdayaan inklusif memastikan bahwa tidak ada satu pun kelompok yang tertinggal dalam proses pembangunan (Junaedi, 2021).

5. Pendekatan Pemberdayaan Sosial dan Politik

Pemberdayaan sosial dan politik berfokus pada peningkatan kesadaran masyarakat terhadap hak-hak sosial dan politik mereka. Pendekatan ini melibatkan edukasi politik dan hukum yang mengarah pada partisipasi aktif masyarakat dalam proses demokrasi. Masyarakat yang diberdayakan secara sosial dan politik cenderung lebih berdaya dalam memperjuangkan hak-hak mereka, serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka (Suryana, 2020).

Peran Manajemen dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Peran manajemen dalam pemberdayaan SDM sangat penting, terutama dalam konteks organisasi atau perusahaan. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa SDM tidak hanya mampu bekerja dengan baik, tetapi juga berkembang secara optimal sesuai dengan potensi mereka. Beberapa peran manajemen yang krusial dalam pemberdayaan SDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Pengorganisasian Program Pemberdayaan SDM

Manajemen bertanggung jawab untuk merancang dan merencanakan program pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas SDM. Perencanaan yang baik akan memastikan bahwa program tersebut selaras dengan tujuan organisasi dan kebutuhan SDM yang bersangkutan. Program pemberdayaan harus disusun dengan pendekatan yang sistematis, agar tujuan organisasi dan individu dapat tercapai dengan lebih efektif (Suryana & Hidayati, 2021).

2. Motivasi dan Pengembangan SDM

Manajemen berperan dalam memotivasi SDM untuk lebih terlibat dalam proses pemberdayaan dan pengembangan diri mereka. Motivasi dapat diberikan melalui berbagai cara, seperti penghargaan terhadap prestasi, penyediaan insentif, dan pembukaan kesempatan bagi SDM untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka. Manajemen juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, guna memastikan bahwa SDM dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan kerja yang semakin berkembang (Anggraini & Daryanto, 2021).

3. Evaluasi dan Pengendalian Program Pemberdayaan SDM

Manajemen juga harus bertanggung jawab untuk mengevaluasi dan mengendalikan program pemberdayaan yang telah dijalankan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan pemberdayaan telah tercapai dan sejauh mana karyawan dapat mengimplementasikan keterampilan yang dipelajari dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pengendalian penting untuk

memastikan bahwa program pemberdayaan tetap berjalan sesuai rencana dan dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan SDM (Hidayat, 2020).

4. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Mendukung Pemberdayaan

Manajemen memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemberdayaan SDM. Lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan transparan akan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka. Selain itu, suasana yang terbuka untuk komunikasi dan kolaborasi akan mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam meningkatkan kinerja organisasi (Suryana, 2020).

KESIMPULAN

Motivasi dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, sementara pemberdayaan memberikan ruang, dukungan, dan akses yang dibutuhkan agar potensi tersebut dapat berkembang secara maksimal. Melalui pendekatan yang inklusif, partisipatif, dan strategis, serta peran aktif manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberdayaan SDM dapat menjadi fondasi kuat bagi pertumbuhan organisasi dan kemajuan masyarakat secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, F. (2021). "Penguatan Kapasitas Masyarakat dalam Pemberdayaan Ekonomi". *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(2), 64-70.
- Hidayat, S. (2020). "Evaluasi dan Pengendalian Program Pemberdayaan SDM". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(4), 101-105.
- Junaedi, S. (2021). "Pendekatan Inklusif dalam Program Pemberdayaan". *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 16(2), 71-75.
- Muhaemin B. (2013). "Urgensi Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Belajar Siswa". *Adabiyah*, XIII(1), 47-54.
- Nihaya, M., & Makassar, U. M. (2024). "Peran dan urgensi motivasi belajar dalam pendidikan agama Islam". 4(1), 69-73.
- Nipa, A. (2021). "Hubungan motivasi diri dan intensitas menghafal Quran dengan prestasi menghafal Quran pada remaja di rumah tahfiz gemilang Indonesia cabang Kediri". 1-23.
- Prihartanta, W. (2015). "Teori-Teori Motivasi Prestasi". *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1-11.
- Rahmawati, I., & Widiastuti, A. (2022). "Akses Sumber Daya untuk Pemberdayaan Masyarakat Miskin". *Jurnal Pemberdayaan Sosial*, 18(3), 120-126.
- Ridha, M. (2020). "Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI". *Palapa*, 8(1), 1-16.

- Sari, N., & Sutrisno, S. (2020). "Pemberdayaan Masyarakat melalui Pendekatan Partisipatif". *Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 12(1), 56-60.
- Suryana, A. (2020). "Pemberdayaan Sosial dan Politik Masyarakat". *Jurnal Studi Pembangunan*, 11(3), 88-93.