

## Company Employee Empowerment Model for Equitable Development

<sup>1</sup>Andini Fauzyah Salsabilah, <sup>2</sup>Syafriwaldi,

<sup>12</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>[andinifauzyah@gmail.com](mailto:andinifauzyah@gmail.com)

---

Received: 15 February 2023

Revised: 12 April 2023

Accepted: 30 April 2023

---

### Abstract

The main problem in this study is the employee empowerment model carried out by CV. Kempan Sumatra Resource for company employees. The aim is to find out and analyze the forms, stages and constraints in the empowerment model for company employees at CV. Kempan Sumatra Resources. The type of research used is descriptive research with a qualitative approach. The results of this study found that there were two forms of training carried out, namely training provided by related agencies and training outside the region. The stages carried out by the CV. Kempan Sumatra Resource went through several stages such as preparing materials, media, resource persons and program implementation. Constraints found by the CV. Kempan Sumatra Resource in implementing the empowerment model for employees, namely in the form of limited human resources, non-strategic locations and facilities to support empowerment.

**Keywords:** Models, Empowerment, CV.Kempan

### Pendahuluan

Prestasi kerja karyawan perlu di pupuk dan di pelihara dengan baik, karna apabila prestasi kerja karyawan menurun akan mengakibatkan keterlambatan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap organisasi, yang dalam ruang lingkup lebih besar menurunkan kinerja organisasi. Untuk mencapai produktifitas yang tinggi, selain kemampuan dalam beradaptasi dibutuhkan juga lingkungan kerja yang mampu mendukung pengolahan kemampuan seseorang individu dalam melakukan proses produksinya, dimana produktifitas dapat mencerminkan efektifitas dan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan.

Kesiapan kerja adalah kemampuan untuk langsung terjunke dunia kerja setelah lulus tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan

didukung oleh kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan dunia kerja. seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja jika mempunyai sikap kritis, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggung jawab, memiliki ambisi maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya, dan sebagainya. Perusahaan menganggap dengan memiliki karyawan yang siap kerja merupakan suatu hal yang berharga karena tenaga kerja yang siap kerja memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih untuk menghadapi era globalisasi. Dalam Islam kerja sebagai sebuah prinsip dalam ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan, baik individu, masyarakat maupun negara. Maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja yang matang agar memperoleh pekerjaan yang di ridhoi-Nya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Mulk ayat 15:

وَالَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." Berdasarkan ayat di atas Allah memerintahkan manusia untuk mencari rizkinya di muka bumi atau dengan cara mencari pekerjaan yang di ridhoi-Nya. Dengan memiliki kesiapan kerja yang matang manusia akan dapat memperoleh pekerjaan yang di inginkannya dan tidak akan terjadi yang namanya pengangguran.

Menurut Dedy Mulyana, Model adalah representasi suatu fenomena, baik nyata atau abstrak dengan menonjolkan unsur-unsur terpenting fenomena tersebut (A.S, 2014). Sementara, Sasmojo mengungkapkan bahwa model adalah deskripsi struktur suatu fenomena yang dinyatakan dalam bentuk media yang dapat dikomunikasikan. Model yang dimaksud dalam penelitian ini adalah deskripsi yang digunakan dalam proses memvisualisasikan suatu realitas atau menterjemahkan realitas secara sederhana yang pada gilirannya dapat dijadikan pola untuk dicontoh atau merepresentasikan suatu sistem yang dipandang mewakili sistem yang sesungguhnya yang dapat dijadikan sebagai acuan.

## Metode

Jenis penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian lapangan (Field Research), dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Home Industry CV. Kempan Sumatera Resource Nagari Durian Tinggi, Kecamatan Kapur IX. Waktu penelitian dilakukan mulai dari Desember 2022-Januari 2023. Instrumen dalam penelitian kualitatif ini adalah penulis sendiri, dimana penulis melakukan pengumpulan data dan menganalisis data, dalam melakukan penelitian tersebut, peneliti perlu dibantu dengan instrumen pendukung seperti daftar wawancara, camera dan alat tulis yang digunakan penulis untuk mendeskripsikan hasil rekaman yang terjadi di lapangan melalui observasi dan wawancara.

Sumber data primer dalam penelitian adalah direktur utama serta karyawan CV. Kempan Sumatera Resource. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah masyarakat sekitar CV. Kempan Sumatera Resource. Penulis datang ke lokasi penelitian dimana karyawab perusahaan bekerja dan mengamati apa yang terdapat di dalam CV. Kempan Sumatera Resource. Metode yang digunakan dalam wawancara ini adalah terstruktur, yaitu peneliti merumuskan dahulu pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan selanjutnya dalam melakukan wawancara kepada narasumber. Teknik dokumentasi dimulai dari menghimpun dokumen, memilih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk melakukan langkah langkah dalam proses analisis data ini penulis mengikuti model analisis interaktif Miles & Huberman. Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan empat tahap, yaitu: Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Penulis melakukan pengujian keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber.

## Hasil Dan Pembahasan

Pemberdayaan berasal dari istilah bahasa inggris yaitu “empowerment” yang artinya pemberkuasaan dalam arti pemberian atau peningkatan kekuasaan (power) kepada masyarakat yang lemah atau tidak beruntung. Menurut Jim Ife, definisi pemberdayaan adalah upaya memberikan sumber daya, kesempatan, pengetahuan dan keterampilan kepada warga untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam

menentukan masa depannya sendiri dan berpartisipasi dalam mempengaruhi kehidupan dari masyarakat.

Pemberdayaan adalah sebuah cara yang dilakukan dalam penguatan-penguatan individu atau masyarakat agar mereka berdaya atau mempunyai kekuatan dan tenaga, memotivasi maupun mendorong agar mereka mempunyai sebuah kemampuan atau keberdayaan dalam menentukan pilihan hidupnya. Pemberdayaan juga dapat diartikan sebagai sebuah proses dan tujuan. Proses pemberdayaan merupakan serangkaian kegiatan untuk memperkuat daya kelompok yang lemah dalam masyarakat. sementara sebagai tujuan pemberdayaan untuk mewujudkan perubahan sosial yaitu membuat masyarakat atau kelompok serta individu menjadi cukup kuat dalam berpartisipasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat ekonomi, fisik maupun sosial

Model- Model Pemberdayaan Menurut Yefni dalam jurnal masyarakat madani dengan judul Analisis Model Pemberdayaan Masyarakat menyatakan bahwa model pemberdayaan dibagi menjadi tiga: (1) Model pemberdayaan sentralisasi, (2) model pemberdayaan community development, (3) Model pemberdayaan partisipatif.

Pemberdayaan masyarakat itu sangat penting, karena masyarakat tidak semuanya memiliki kesejahteraan yang sama. Pada umumnya masyarakat yang memilikikesejahteraan yang tinggi, maka akan memiliki kemandirian untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya, bagi masyarakat yang memiliki kesejahteraan yang menengah kebawah, biasanya untuk memenuhi kehidupannya memerlukan bantuan dari orang lain, pemerintah, dan komponen masyarakat lainnya Ada tiga tingkatan pemberdayaan. Pertama, input yaitu menentukan dan menjelaskan kepentingan-kepentingan dalam pemberdayaan melalui indentifikasi kepentingan dan penentuan tujuan, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang di inginkan dalam bentuk peningkatan dan perubahan ke yang lebih baik. Kedua, proses yaitu pelaksanaan dari pemberdayaan yang sesuai rencana bersama. Ketiga, output yaitu mengontrol, menganalisis, dan mengevaluasi dalam pemberdayaan.

Menurut buku Steiner dan Farmer (2017) “proses pemberdayaan dimulai dengan keterlibatan (engagement) kemudian di ikuti oleh partisipasi (participation), lalu menjadi persyaratan untuk mengembangkan skill yang berdaya (empowerment). CV.

Kempan Sumatera Resource adalah salah satu IKM Binaan Bristand Industri Padang, yang berada di Nagari Durian Tinggi Kecamatan Kapur IX Kabupaten 50 Kota berdiri pada tahun 2018 dan diresmikan pada bulan November 2020, yang merupakan organisasi yang bergerak di bidang penegelolaan sumberdaya daerah khususnya pertanian.

Awal berdirinya CV. Kepan Sumatera Resource yang pertama karena melihat besarnya potensi daerah yang dimiliki Sumatera Barat khususnya nagari Durian Tinggi yang mana potensi tersebut belum tergarap secara maksimal. Kedua belum adanya lembaga atau badan yang mengelola potensi tersebut secara modern dan lebih maju, sehingga gambir yang menjadi penghasil terbesar masyarakat Kapur IX hanya mampu di ekspor secara mentah dengan harga yang sudah di tentukan sebelumnya oleh tengkulak atau toke gambir.

Bentuk pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh CV. Kempan Sumatera Resource Nagari Durian Tinggi Kec. Kapur IX Kab. 50 Kota. Setelah peneliti melakukan penelitian lapangan dengan cara observasi, wawancara dan disertai dengan dokumentasi. Peneliti memperoleh data dari pihak CV. Kempan Sumatera Resource mengenai bentuk pemberdayaan yang dilakukan CV. Kempan Sumatera Resource dalam memberdayakan karyawan perusahaan, maka diperoleh bentuk pemberdayaan karyawan dari Dinas Perindustrian dan tenaga Kerja Kabupaten.

Pelatihan dari Dinas Perindustrian dan tenaga kerja kabupaten ini, dilaksanakan dalam dua kali setahun dengan sasaran yaitu tenaga kerja CV. Kempan Sumatera Resource dan masyarakat yang berada di lingkungan tersebut. Pelatihan yang diberikan oleh pihak dinas biasanya dilakukan langsung di CV itu sendiri. Pelatihan pada dasarnya meliputi bagaimana berfikir, mengetahui, dan bagaimana memotivasi diri kita sendiri. Pelaksanaan pelatihan akan menuntut diri kita untuk bisa mengetahui dan melakukan perubahan dalam hal yang diajarkan.

Pelatihan oleh Direktur utama CV. Kempan Sumatera Resource ini maksudnya adalah pelatihan yang diberikan oleh direktur utama khusus untuk karyawan atau tenaga kerja yang bekerja di CV. Kempan Sumatera Resource, pelatihan ini diberikan dalam jangka waktu yang tidak bisa ditentukan, karena dewasanya direktur utama

tersebut akan mengikuti pelatihan-pelatihan keluar daerah dahulu dan tidak jarang keluar pulau Sumatera serta membutuhkan waktu minimal 3 hari.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian lapangan dengan cara wawancara dan disertai dokumentasi. Peneliti memperoleh data dari pihak CV. Kempan Sumatera Resource serta karyawan pada perusahaan tersebut bahwa ditemukan ada dua tahapan dalam model pemberdayaan karyawan yaitu Tahap Penyiapan Materi. Tahap penyiapan materi adalah tahap dimana penyiapan materi oleh orang yang akan melakukan pelatihan, biasanya untuk materi yang disampaikan saat pelatihan dari dinas berupa pelatihan pembuatan gambir murni (katechin). Tahap Penyiapan Media. Pada tahap penyiapan media ini merupakan tahapan seperti penyiapan alat dan bahan serta lokasi untuk dilakukannya pelatihan. Setelah peneliti melakukan penelitian lapangan dengan cara wawancara dan disertai dengan dokumentasi. Peneliti memperoleh data dari pihak CV. Kempan Sumatera Resource mengenai kendala dalam pemberdayaan yang dilakukan CV. Kempan Sumatera Resource terdapat dua jenis kendala yaitu kendala teknis dan kendala non teknis.

## Daftar Pustaka

- Ad-Dimasyqi, A.-I. A. (2013). *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Juz*. Bandung: Kampungsunnah.
- Al-Quran, Y. P. (1997). *Al-Quran dan terjemah*. Jakarta: Depag RI.
- Atmosoeprapto, K. (2001). *Produktifitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Ife, J. (2013). *Community Development in an Uncertain World*. Cambridge: University Press.
- Krisnamurti, T. F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Muhammadiyah 1 Wates.
- Latipah, Siti., dkk. (2021). *Kinerja Dinas Sosial Dalam Menangani Anak Jalanan Di Kota Sukabumi*. Sukabumi: Universitas Muhammadiyah Sukabumi
- Mahardi, O. K. (2018). *Peran Dinas Sosial Dalam Pembinaan Anak Jalanan dan Anak Putus Sekolah*. Surabaya
- Maryani, Dedeh., dkk. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Maydi, M. I. (2020). *Implementasi Pelaksanaan Program Pemberdayaan Sosial*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
- Meydiana, Sherly. (2019). *Peran Rumah Singgah Dalam Pembinaan Akhlak Pada Anak Jalanan Di Rumah Singgah Al-Izzah Kota Bengkulu*. Fakultas Tarbiyah dan Tadris. Intitus Agama Islam Neger (IAIN) Bengkulu

- Mughini, L. I. A. (2020). Peran Keluarga Dalam Mencegah Corona Virus Disease. *Jurnal Sosial & Budaya Syar'1*, 7.
- Pathony, Tony. (2019). Proses Pemberdayaan Masyarakat Melalui Gerakan Pemberdayaan Dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Di Kabupaten Subang. *International Jurnal of Demos*, 2.
- Purba, Hadis. (2011). *Perspektif Anak Jalanan Muslim di Kota Medan Tentang Tuhan Di kota Medan*: Fakultas Tarbiya IAIN Sumatra Utara.
- Purta, F., dkk. (2015). Pemberdayaan Anak Jalanan Di Rumah Singgah. *Jurnal Unpad*, 5.
- Sa'adah, S. N., dkk. (2018). Peran Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Dalam Pembinaan Anak Jalanan Di Rumah Singgah Duku Semar Kota Cirebon. *Jurnal Edueksos*, 2.
- Sandi, Lidia. (2012). *Analisis Efektivitas Pengawasan Dinas Sosial Pada Kelompok Usaha Bersama Di Kabupaten Indragiri Hilir Pekanbaru*: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
- Soekanto. (2012) *Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten*
- Sofia Noor, S. (2018). Proses Pemberdayaan dengan Model EPE dalam pembangunan infrastruktur desa di kabupaten Tegal. *Jurnal pengembangan kota*.
- Suyatna, Hempri. (2011). *Revitalisasi Penanganan Anak Jalanan di Rumah Singgah*. Yogyakarta Universitas Gadjah Mada.
- Yefni. (2018). Analisis Model Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Masyarakat Madani*, 3.