

**KONSEP PPK, FAKTOR PENGHAMBAT, IMPLEMENTASI DAN
PEMBERIAN REWARD ATAS PRESTASI****Amelia Az-Zahra^{1*}, Azkiya Widdianti², Yulia Eka Safitri³***Corresponding Author E-Mail: 2210021143@student.unsil.ac.id^{1,2,3} **Universitas Siliwangi**

Jalan Siliwangi No. 24 Kahuripan Kota Tasikmalaya 46115.

ABSTRAK

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PPK) merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Pelibatan karyawan mencakup keterlibatan emosional dan intelektual yang tinggi, yang berdampak positif pada komitmen, produktivitas, dan kepuasan kerja. Di sisi lain, pemberdayaan karyawan melibatkan pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, yang mendorong inisiatif dan kreativitas. Meskipun PPK memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja organisasi, terdapat berbagai faktor yang dapat menghambat implementasinya, seperti keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang tidak mendukung, dan kepemimpinan yang tidak efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut serta menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan. Pemberian reward atas prestasi juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Dengan demikian, PPK dapat menjadi strategi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Pelibatan Karyawan; Pemberdayaan Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Organisasi; Reward.*

ABSTRACT

Employee involvement and empowerment (PPK) is an important concept in human resource management that contributes significantly to organizational performance. Employee Engagement includes high emotional and intellectual engagement, which has a positive impact on commitment, productivity, and job satisfaction. On the other hand, employee empowerment involves granting authority and responsibility in decision-making, which encourages initiative and creativity. Although PPK has great potential to improve organizational performance, there are various factors that can hinder its implementation, such as limited resources, unsupportive organizational culture, and ineffective leadership. Therefore, it is important for organizations to understand and address these inhibiting factors and implement the right strategies to improve employee engagement and empowerment. Rewarding achievements is also an important aspect in increasing motivation.

Keywords: *Employee Engagement; Employee Empowerment; Human Resource Management; Organizational Performance; Rewards.*

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target finansial, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu pendekatan yang semakin diakui sebagai kunci keberhasilan organisasi adalah konsep Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK). Konsep ini menekankan pentingnya keterlibatan emosional dan intelektual karyawan dalam pekerjaan mereka, serta memberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa pelibatan dan pemberdayaan karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pelibatan karyawan, yang mencakup keterlibatan kognitif, emosional, dan fisik, menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif. Karyawan yang merasa terlibat cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres dan menciptakan iklim kerja yang lebih suportif. Di sisi lain, pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan inisiatif dan kreativitas. Dengan demikian, PPK menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga organisasi secara keseluruhan.

Namun, implementasi PPK tidaklah tanpa tantangan. Berbagai faktor, seperti keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang tidak mendukung, dan kepemimpinan yang tidak efektif, dapat menghambat pelaksanaan strategi ini. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut agar PPK dapat diimplementasikan secara efektif. Dalam konteks ini, pemberian reward atas prestasi karyawan juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, sebagai bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Melalui pemahaman yang mendalam tentang konsep PPK dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

KAJIAN LITERATUR

Pelibatan Karyawan (Employee Engagement)

Pelibatan karyawan mengacu pada tingkat keterlibatan emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki komitmen tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pelibatan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, dan menciptakan iklim kerja yang lebih suportif. Komponen Utama Pelibatan Karyawan:

- a. Keterlibatan Kognitif, Emosional, dan Fisik: Keterlibatan karyawan terdiri dari tiga komponen utama: kognitif, emosional, dan fisik. Keterlibatan kognitif merujuk pada

seberapa banyak karyawan memikirkan pekerjaan mereka dan terlibat dalam perencanaan serta pengambilan keputusan. Keterlibatan emosional berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sementara keterlibatan fisik terkait dengan upaya dan energi yang mereka investasikan dalam pekerjaan (Karyawan and Pelayanan n.d.).

- b. **Kepemimpinan yang Efektif:** Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung merupakan faktor penting dalam keterlibatan karyawan. Pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik dan memberikan umpan balik positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan (Hidayati et al. 2024).
- c. **Organisasi dan Pengembangan Pribadi:** Budaya organisasi yang mendukung dan kesempatan untuk pengembangan pribadi juga memengaruhi keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Renhoran 2024).

Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment):

Pemberdayaan karyawan adalah proses memberikan wewenang, tanggung jawab, dan otonomi kepada karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka. Tujuannya adalah meningkatkan inisiatif, kreativitas, dan kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena menciptakan rasa otonomi dan kepercayaan yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka. Komponen Utama Pemberdayaan Karyawan:

- a. **Pemberian Wewenang dan Tanggung Jawab:** Pemberdayaan karyawan melibatkan pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan (Deni and Riswanto 2019).
- b. **Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi:** Pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh faktor seperti pertemuan positif di tempat kerja, keberhasilan organisasi, kualitas pelayanan, kinerja karyawan, dan keunggulan bersaing. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan organisasi (Deni and Riswanto 2019).
- c. **Pemberian Ruang untuk Berkreasi:** Memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi dan terlibat langsung dalam pekerjaan, seperti mengidentifikasi masalah dan memikirkan strategi penyelesaian, merupakan bagian penting dalam strategi pemberdayaan karyawan (Karyawan and Pelayanan n.d.).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi PPK

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, terdapat berbagai faktor yang dapat menghambat implementasinya. Berikut adalah beberapa faktor penghambat tersebut (Yeni Lestari et al.

2023):

1. Kekuasaan dan Otoritas yang Terbatas: Karyawan yang tidak memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dapat merasa terhambat dalam berkontribusi secara maksimal. Pemberdayaan karyawan melibatkan pemberian kebijakan yang diperlukan dalam menjalankan tugas.
2. Keterbatasan Sumber Daya: Akses terbatas terhadap sumber daya yang diperlukan dapat menghambat karyawan dalam melaksanakan tugas dengan efektif. Pentingnya memberikan akses sumber daya yang diperlukan kepada karyawan dalam pemenuhan tugas.
3. Kurangnya Informasi: Ketidaktersediaan informasi yang memadai mengenai perubahan lingkungan atau kebijakan organisasi dapat menghambat adaptasi dan keterlibatan karyawan. Pentingnya menginformasikan kepada semua karyawan tentang perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal organisasi.
4. Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung: Budaya organisasi yang tidak terbuka atau tidak mendukung dapat menghambat keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menjadi penghambat dalam implementasi pelibatan dan pemberdayaan karyawan.
5. Kepemimpinan yang Tidak Efektif: Pemimpin yang tidak memberikan arahan yang jelas atau tidak mendukung karyawan dapat menghambat proses pemberdayaan. Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menjadi hambatan dalam implementasi pemberdayaan karyawan.
6. Motivasi Kerja yang Rendah: Karyawan dengan motivasi kerja yang rendah cenderung kurang terlibat dan tidak berdaya. Motivasi yang rendah merupakan faktor krusial yang perlu dibenahi dalam perusahaan.
7. Tim Kerja yang Tidak Efektif: Kurangnya kolaborasi dan kerja tim yang buruk dapat menghambat pemberdayaan karyawan. Tim kerja yang tidak efektif dapat menjadi hambatan dalam pemberdayaan karyawan.
8. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan: Tanpa pelatihan dan pengembangan yang memadai, karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang lebih baik. Pemberdayaan karyawan melibatkan pemberian kebijakan yang diperlukan dalam menjalankan tugas.
9. Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan: Tidak adanya penghargaan atau pengakuan atas prestasi karyawan dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan mereka. Penghargaan dan pengakuan prestasi karyawan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan pemberdayaan.
10. Ketidakjelasan Tujuan dan Harapan: Tanpa tujuan yang jelas dan harapan yang realistis, karyawan mungkin merasa bingung dan kurang terlibat. Tujuan yang jelas dan harapan yang realistis penting dalam implementasi pemberdayaan karyawan.
11. Keterbatasan Waktu dan Beban Kerja: Beban kerja yang berlebihan dan keterbatasan waktu dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk terlibat dalam proses pemberdayaan. Manajemen waktu yang efektif penting untuk mendukung pemberdayaan karyawan.
12. Kurangnya Dukungan dari Manajemen Puncak: Tanpa dukungan dari manajemen puncak, inisiatif pemberdayaan karyawan mungkin tidak mendapatkan sumber daya atau perhatian yang diperlukan. Dukungan manajemen puncak penting dalam implementasi

pemberdayaan karyawan.

Implementasi dan Pemberian Reward atas Prestasi

Implementasi pelibatan dan pemberdayaan karyawan adalah proses yang melibatkan seluruh karyawan dalam organisasi di semua tingkatan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Ini adalah strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pemberian tanggung jawab, wewenang, dan kewenangan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan Beberapa faktor yang memengaruhi pemberdayaan karyawan meliputi:
 - a. Lingkungan kerja yang suportif dengan budaya organisasi yang inklusif.
 - b. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
 - c. Komunikasi yang efektif.
 - d. Pengembangan keterampilan melalui pelatihan.
 - e. Pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.
 - f. Tanggung jawab dan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
 - g. Akses terhadap informasi yang relevan tentang tujuan perusahaan dan kebijakan internal.
 - h. Fleksibilitas dalam waktu dan cara kerja.
2. Cara Meningkatkan Pemberdayaan Karyawan Berikut ini beberapa cara untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan:
 - a. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan.
 - b. Memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan.
 - c. Membangun budaya organisasi yang mendorong pemberdayaan.
 - d. Memberikan pengakuan dan penghargaan.
 - e. Menyediakan sarana untuk berbagi ide.
 - f. Menetapkan tujuan bersama.
 - g. Monitoring dan umpan balik.
 - h. Memberi tanggung jawab kepada karyawan.

Pemberian Reward Atas Prestasi

Pemberian reward atas prestasi dalam melibatkan dan memberdayakan karyawan merupakan bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Berikut beberapa jenis reward yang dapat diberikan:

1. Penghargaan Finansial:
 - a. Bonus kinerja: diberikan ketika karyawan mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan.
 - b. Kenaikan gaji: diberikan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja dan tanggung jawab karyawan.
 - c. Tunjangan: seperti tunjangan bonus, keluarga, perumahan, dan asuransi kesehatan.

- d. Program Kepemilikan Saham Karyawan (PKSK): memberikan opsi kepemilikan saham sebagai bentuk apresiasi, yang memperkuat loyalitas dan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.
2. Penghargaan Non-Finansial:
 - a. Sertifikat, piagam, atau pengakuan khusus lainnya untuk karyawan berprestasi.
 - b. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, atau seminar untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.
 - c. Pujian verbal atas kinerja karyawan sebagai bentuk apresiasi langsung yang meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri.
 - d. Tiket acara: memberikan tiket acara sebagai hadiah untuk karyawan berprestasi.
 - e. Makan bersama: sebagai bentuk perayaan atas kinerja karyawan atau tim yang memuaskan.
 - f. Voucher belanja atau gift card: memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk memilih hadiah sesuai preferensi mereka.
 - g. Hari libur tambahan: memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersantai dan menyeimbangkan kehidupan kerja-pribadi.
3. Pengembangan Karir:
 - a. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaan.
 - b. Memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - c. Kenaikan jabatan.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penulisan ini adalah studi literatur. Studi literatur adalah metode penelitian yang berfokus pada peninjauan dan analisis kritis terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian. Metode studi literatur yang digunakan dalam penulisan ini ialah metode deskriptif kualitatif, dengan cara mengumpulkan, membaca, menelaah, dan menganalisis sumber-sumber pustaka yang relevan dengan topik pembahasan. Dalam konteks ini, literatur yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, artikel, buku, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan konsep Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK), faktor-faktor yang mempengaruhinya, implementasi PPK, dan pemberian reward atas prestasi karyawan. Proses studi literatur melibatkan identifikasi, pencarian, pemilihan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis video TikTok mengenai pentingnya melibatkan karyawan dalam riset produksi, terlihat adanya implementasi nyata dari konsep pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PPK) sebagaimana dijelaskan dalam materi pembahasan. Pelibatan karyawan dalam proses riset produksi tidak hanya meningkatkan partisipasi, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi secara aktif melalui ide, masukan, dan solusi. Hal ini sejalan dengan konsep pelibatan karyawan yang mencakup keterlibatan emosional, intelektual, dan fisik, serta pemberdayaan yang memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

Dari sisi sosial, keterlibatan karyawan terbukti meningkatkan kerja tim, rasa kepemilikan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi lebih kolaboratif dan suportif, sesuai dengan materi yang menyebutkan bahwa pelibatan karyawan menciptakan iklim kerja yang positif, mengurangi konflik, dan meningkatkan sinergi antar anggota tim. Selain itu, karyawan yang merasa dilibatkan dan diberdayakan cenderung lebih inovatif dan berani mengambil risiko, sebagaimana dijelaskan dalam materi bahwa pemberdayaan mendorong inisiatif, kreativitas, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan tantangan organisasi.

Secara keseluruhan, pelibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang memberikan manfaat nyata bagi perusahaan, baik dari segi produktivitas, inovasi, layanan pelanggan, maupun loyalitas karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk membangun budaya kerja yang mendukung pelibatan dan pemberdayaan karyawan secara aktif, sebagaimana ditekankan dalam materi pembahasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian literatur, Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK) merupakan strategi kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. PPK mencakup keterlibatan emosional dan intelektual karyawan, serta pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Meskipun PPK menawarkan potensi besar, implementasinya terhambat oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang tidak suportif, kepemimpinan yang tidak efektif, dan motivasi kerja yang rendah. Keberhasilan implementasi PPK bergantung pada pemahaman dan penanganan faktor-faktor penghambat ini, serta penerapan strategi yang tepat, termasuk sistem penghargaan yang memadai. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberdayakan karyawan, dan menghargai kontribusi mereka untuk mencapai kinerja optimal. Pemberian reward, baik finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Kesimpulannya, PPK adalah strategi efektif untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang cermat untuk mengatasi hambatan dan mencapai hasil yang maksimal.

REFERENSI

- Agus Saputra, N. H. (Vol. 8, No. 7 Juli). Keterlibatan Karyawan dalam Pelayanan Pelanggan Pendidikan. *Jurnal Pemikiran dan Kajian Pendidikan*, 57-58.
- Akhmad Ari Wibowo, A. S. (Vol. 5 No. 01, Juni 2019). Implementasi Pelibatan dan Pemberdayaan Dalam Kualitas Pada Organisasi Pelajar Madrasah Aliyah Swasta. *TARBAWI*, 124-125.
- Asep Deni, A. R. (Vol. V No. 2 Agustus 2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomak* , 38-39.
- Dameria Naibaho, R. R. (Vol. 2, No. 4, April 2023). Penerapan Total Quality Management (TQM) Pada Pt Rackh Lintas Asia. *Jurnal Impresi Indonesia (JII)* , 439.

- Lendy Irawan, R. A. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 8 (1): , 95010.
- Mesra, T. D. (2020). Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan. *Journal of Trade Development and Studies* , 31-35.
- Muhammad Inshany Renhoran, H. F. (Vol. 1 No. 3 Oktober 2024). Strategi Peningkatan Keterlibatan Karyawan Melalui Pengelolaan Kinerja Dalam Organisasi Modern . *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*.
- Tetra Hidayati, A. Z. (Vol.4, No.2, 2024). Pengaruh Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *SOCIETIES: Journal of Social Sciences and Humanities*, 101- 103.
- Yeni Lestari, E. I. (Vol 10 No. 2 (Juni 2023)). Faktor Penghambat Perlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Implementasi Pelibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Penghargaan Karyawan Dan Pengakuan Prestasi Karyawan. *JURNAL EKONOMIKA* 454. <https://vt.tiktok.com/ZSMgwu9Nm/>