

## Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung

Hadawy Sabilillah Azzawy<sup>1</sup>, Kusmiyanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Politeknik Ilmu Pemasyarakatan; hadawysabililly@gmail.com

<sup>2</sup> Politeknik Ilmu Pemasyarakatan; kusmiyanti.poltekip@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Pemberdayaan; Kinerja Pegawai; Lembaga Pemasyarakatan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>empowerment</i> terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu <i>non-probability sampling</i> dengan sampel yaitu 63 pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>empowerment</i> terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung.

### 1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan bangsa besar yang mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten serta dapat di dimanfaatkan. Hal tersebut dapat kita manfaatkan secara optimal untuk kepentingan banyak pihak terutama dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pendorong pembangunan. Manusia memainkan peran penting dalam pemerintahan dan organisasi komersial karena keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Maka dari itu, kinerja pegawai yang maksimal sangatlah penting agar kemampuan dan kualitas yang diberikan dalam hal pelayanan dapat tercapai dengan baik dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM yaitu kebijakan dan praktek manajemen yang fokus terhadap aspek SDM atau manusia dalam posisi manajemen, mulai dari proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, memberi penghargaan dan mengevaluasi kinerja (Dessler, 2011). SDM merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi karena manusia sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menjelaskan bahwa pemerintah harus memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik. Lembaga Pemasyarakatan merupakan salah satu bagian dari Unit Pelaksana Teknis dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Sebagai bagian dari pemerintahan, Lembaga Pemasyarakatan harus memfasilitasi pemenuhan hukuman bagi narapidana dan terdakwa serta melakukan pemulihan atau rehabilitasi bagi mereka agar dapat kembali berkontribusi positif dalam masyarakat. Oleh karena itu, pemasyarakatan merupakan bagian integral dari sistem peradilan pidana yang menjadi tanggung jawab pemerintah. Dalam hal ini Lembaga Pemasyarakatan bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas pemasyarakatan yang aman, layak, dan manusiawi, serta menjamin hak-hak narapidana dan terdakwa di dalamnya. Selain itu, juga harus bertanggung jawab untuk mengawasi kegiatan di dalam fasilitas pemasyarakatan dan memastikan bahwa petugas pemasyarakatan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat pilihan dalam wilayah tanggung jawab individu tanpa meminta persetujuan orang lain, serta kapasitas untuk mengambil keputusan dan wewenang untuk melaksanakannya (Luthans, 2006). Dari penelitian Spreitzer (1986) ditemukan empat karakteristik

umum yang dimiliki *empowered* yaitu *Sense of competence*, *Sense of meaning*, *Sence of impact* dan *Sence of determation*. Dengan pemberdayaan karyawan, mereka akan dapat memaksimalkan kekuatan mereka sendiri, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja. Tujuan dari adanya pemberdayaan karyawan yaitu untuk memaksimalkan potensi dari setiap individu atau personel agar mereka berhasil melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pemberdayaan diantisipasi untuk meningkatkan semangat karyawan dan tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Peningkatan kualitas aparatur sipil negara (ASN) merupakan hal yang penting dalam menyelenggarakan tugas utama yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pengawasan secara efektif. Maka dari itu kinerja merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam penyelenggaraan tugas utama ASN. Kinerja adalah hasil usaha seseorang yang meliputi kualitas dan kuantitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan. Keberhasilan dari keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan terdekat, termasuk personel, sumber daya, kejelasan pekerjaan, dan umpan balik, adalah beberapa variabel yang mungkin berdampak pada kinerja. (Mangkunegara, 2000).

Dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Tahun 2022, terdapat beberapa kendala kinerja petugas pelayan masyarakat yang dialami Lapas Kelas III Rangkasbitung seperti masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi kedisiplinan dalam kehadiran pelaksanaan tugas, kurangnya SDM sehingga terjadi rangkap dalam pelaksanaan tugas, belum terlaksananya penghapusan untuk kendaraan yang rusak berat, kurangnya petugas kesehatan yang hanya terdiri dari satu orang dokter dan 2 (dua) orang perawat, kurangnya pelatihan bagi petugas pengamanan untuk kegiatan menembak, dan penggunaan sarana keamanan untuk pencegahan gangguan kemanan dan ketertiban di Lapas.

Tabel 1. Data Inovasi 2022 di Lapas Kelas III Rangkasbitung

NO	INOVASI
1	Layanan Penerimaan Tahanan Baru
2	Layanan Prokesling
3	Layanan Titipan Makanan
4	Layanan Sidang Online
5	Pengelolaan Bank Tabungan Sampah

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2022 terdapat 5 (lima) inovasi yang ada di Lapas Kelas III Rangkasbitung. Inovasi ini dibuat guna meningkatkan kualitas dalam pelayanan kepada masyarakat dan Warga Binaan Pelayan Masyarakat. Inovasi tersebut yaitu layanan penerimaan tahanan baru, layanan program Kesehatan keliling, layanan titipan makanan, layanan sidang online dan pengelolaan bank tabungan sampah. Untuk melaksanakan inovasi tersebut maka dibutuhkan Tim Perumus Inovasi Standar Operasional Prosedur (SOP) Layanan tersebut dapat berjalan di Lapas Kelas III Rangkasbitung. Namun berdasarkan temuan di Lapas Kelas III Rangkasbitung masih belum memaksimalkan kompetensi pegawai yang ada. Hal ini dibuktikan dengan minimnya keterlibatan pegawai dalam merumuskan suatu inovasi yang ada di Lapas Kelas III Rangkasbitung. Pegawai yang memiliki kompetensi kurang diberikan wewenang atau otoritas untuk memberikan kontribusi dalam merumuskan suatu inovasi. Salah satu inovasi yang ada di Lapas Kelas III Rangkasbitung adalah adanya Program Kesehatan Keliling (Prokesling) namun dalam tim perumusan tersebut tidak ada bagian Kesehatan seperti dokter atau perawat yang dilibatkan dalam pembuatan SOP tersebut.

Dari masalah tersebut, penulis berasumsi bahwa kinerja pegawai yang ada di Lapas Kelas III Rangkasbitung belum maksimal di laksanakan karena kurangnya faktor empowerment atau pemberdayaan kepada pegawai Lapas Kelas III Rangkasbitung. Dalam beberapa penelitian yang di jadikan literatur review salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pemberdayaan. Menurut temuan

penelitian yang dilakukan oleh Baird et al., (2018), pemberdayaan karyawan mengarah pada peningkatan sejauh mana anggota staf dan anggota organisasi percaya bahwa mereka mampu memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Kemudian dalam penelitian Saleem et al., (2019) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan pegawai sangat penting dilakukan untuk meningkatkan motivasi yang ada dalam dirinya untuk memberikan hasil yang maksimal untuk sebuah organisasi. Memperdayakan karyawan dapat digunakan mengubah keuntungan potensial dari spesifisitas aset manusia menjadi hasil kinerja aktual (Kundu et al., 2019). Diharapkan dengan adanya pemberdayaan pegawai, maka sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerjanya agar lebih profesional, Responsif dan transparan sehingga dapat mendukung keterpaduan dan kelancaran penyelenggaraan tugas dan fungsi pembangunan dan pemerintahan, sehingga memberikan kontribusi bagi terwujudnya tatanan pemerintahan yang baik.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2014), metode penelitian kuantitatif adalah pengumpulan dan analisis yang dapat diukur. Metode kuantitatif terdiri dari tiga komponen utama yaitu design penelitian, pengumpulan data dan analisis data. Proses pengumpulan data dilakukan melalui survei dan eksperimental yang berhubungan dengan cara melakukan indentifikasi sampel dan populasi. Peneliti yang menggunakan metode kuantitatif biasanya menggunakan instrument penelitian yang dapat dikembangkan secara sistematis untuk mengumpulkan suatu data. Data yang telah dikumpulkan tersebut kemudian dapat dianalisis dengan menggunakan suatu teknik yaitu statistik yang tepat untuk mengetahui hasil dari hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam metode penelitian kuantitatif menekankan bahwa untuk pengumpulan dan analisis data harus memastikan bahwa data tersebut valid dan reliable sehingga dapat terpercaya untuk membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian tersebut (Creswell, 2014).

Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu *Empowerment*, Menurut (Khan, 1997) pemberdayaan karyawan adalah Upaya yang cukup besar dilakukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan mengembangkan, memanfaatkan, dan menguasai teknologi informasi, dan kemampuan manajemen yang dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam menghadapi tantangan yang semakin meningkat akibat kemajuan teknologi yang pesat. Teori yang digunakan dalam penelitian ini pada variable pemberdayaan karyawan menggunakan teori yang dikembangkan oleh Menon (2001).

Dan variabel kinerja pegawai didefinisikan sebagai respons perilaku yang mencerminkan apa yang dilatih atau dipelajari oleh karyawan, dan merupakan produk dari kemampuan mental dan psikologis, (Siljanen, 2010). Teori yang digunakan pada variable kinerja pegawai diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2014). Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan metode pengujian dengan kuantitatif statistik, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Empowerment* terhadap kinerja pegawai. Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah tersebut maka peneliti membuat hipotesis awal yaitu:

- Ho* : Tidak terdapat pengaruh positif *Empowerment* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung.
- Ha* : Terdapat pengaruh positif *Empowerment* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung.

Populasi yang dipilih untuk diteliti dalam penelitian ini mencakup para pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung, sebanyak 64 orang. Populasi yang digunakan sebagai sampel harus dilakukan dengan cara yang betul dan mampu untuk dipertanggung jawabkan agar menghasilkan data yang konkrit sehingga kesimpulan yang dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan teknik tidak acak atau sering disebut non-probability sampling dalam pengambilan sampelnya. Dari berbagai jenis

teknik pada non-probability sampling peneliti menggunakan sampel jenuh (total sampling) yang berasal dari semua anggota populasi. Hal tersebut dilakukan karena populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang. Sehingga dapat dikatakan populasi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung relatif kecil yakni berjumlah 63 orang.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Normalitas Data

Melakukan uji normalitas data berguna untuk mengetahui apakah sampel yang merupakan objek pada suatu penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan software IBM SPSS 25 dalam menentukan distribusi data. Pengujian yang dilakukan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,73461558
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,066
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil dari uji normalitas yang dilakukan memperoleh nilai signifikasi atau Asymp, Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dari hasil tersebut maka dapat digunakan untuk hasil analisis selanjutnya karena dapat diketahui berdasarkan hasil tersebut bahwa nilai signifikasi sudah sesuai dengan syarat uji normalitas yaitu dengan hasil  $0,200 > 0,05$ . Kesimpulan dari uji normalitas ini yaitu data sampel yang disebar di Lapas Kelas III Rangkasbitung pada penelitian ini ialah berdistribusi normal.

#### 3.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana pada penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu besar pengaruh variabel bebas yaitu Empowerment terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung.

Tabel 3.2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	26,286	7,658		3,432	,001
<i>Empowerment</i>	,809	,119	,657	6,812	,000

Pada persamaan diatas menunjukan nilai koefisien  $\beta$  (beta) ialah nilai koefisien regresi yang mengartikan bahwa setiap kenaikan nilai 1 satuan pada variabel *Empowerment*, dan diketahui nilai

variabel Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,809. dan juga nilai koefisien b. Pada persamaan diatas diketahui bahwa koefisien b yaitu 0,809 yang memiliki arti bahwa nilai tersebut bersifat positif, sehingga akan memiliki sifat berbanding lurus yang artinya ialah ketika terjadi penambahan nilai pada variabel x, yang terjadi pada variabel y ialah mengalami penambahan nilai. Begitupun sebaliknya jika variabel x mengalami pengurangan nilai maka pada variabel Y akan mengalami penurunan nilai.

Pada persamaan regresi diatas, diketahui bahwa konstanta ( $\alpha$ ) variabel *Empowerment* sebesar 26,286 dan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,809 hal tersebut mengartikan bahwa nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif, dan menunjukkan bahwa pada setiap perubahan nilai bersifat berbanding lurus antara variabel *Empowerment* dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan rumus regresi diketahui bahwa koefisien regresi variabel *Empowerment* ialah 0,809 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai variabel *Empowerment*, maka variable Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,809. Karena sifat regresi yang berbanding lurus maka dapat diketahui bahwa semakin besar pengaruh *Empowerment* pada pegawai di Lapas Kelas III Rangkasbitung Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

### 3.3 Uji Signifikansi

Uji signifikansi pada penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas (*Empowerment*) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dalam proses pengujian tersebut menggunakan tingkat keyakinan atau kepercayaan sebesar 95% dan nilai  $\alpha = 5\%$ . Penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan dengan syarat didapatkan nilai sig.  $< 0,05$  yang menunjukkan adanya hubungan linear atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3.3 Hasil Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26,286	7,658		3,432	,001
<i>Empowerment</i>	,809	,119	,657	6,812	,000

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui hasil uji signifikansi dengan nilai signifikansi 0,00. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi ialah  $0,00 < 0,05$ , sehingga diperoleh kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *Empowerment* terhadap variabel Kinerja Pegawai di Lapas Kelas III Rangkasbitung. Peneliti telah terlebih dahulu melakukan penarikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti seperti dibawah ini:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif *Empowerment* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung.

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif *Empowerment* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung.

Dari hasil uji tersebut menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yakni terdapat pengaruh dan signifikan antara *Empowerment* terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung.

### 3.4 Uji Determinasi

Uji determinansi pada penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui tingkat besar pengaruh variabel *Empowerment* terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berikut hasil dari uji determinansi dibawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 <sup>a</sup>	,432	,423	6,790

Dapat diketahui berdasarkan tabel diatas bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,657, hal ini mengartikan bahwa antarvariabel memiliki hubungan positif kuat. Kemudian dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,432 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Empowerment terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertera dalam di dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III selain variabel Empowerment.

#### 4. PENUTUP

Dapat disimpulkan berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa terdapat pengaruh positif empowerment terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung. Dari hasil uji signifikansi yang telah diuji telah menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya dalam penelitian ini dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Empowerment memiliki dampak yang baik terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai, maka dari itu pegawai yang diberdayakan oleh organisasi akan berani menerima tanggung jawab lebih dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk berani mengambil keputusan. Selain itu, pegawai yang diberdayakan akan merasa dihormati dan dihargai karena dilibatkan secara lebih dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, Singapore: Sage Publication, 2014
- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000
- Baird, K., Su, S., & Munir, R. (2018b). The Relationship Between The Enabling Use Of Controls, Employee Empowerment, And Performance. *Personnel Review*, 47(1), 257–274. <https://doi.org/10.1108/Pr-12-2016-0324>
- Dessler, G. (2011). *Human resource management twelfth edition*. Pearson International Edition.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646-666.
- Khan, S. (1997). *The Key To Being A Leader Company: Empowerment*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring Individual Work Performance: Identifying And Selecting Indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/Wor-131659>
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering Leadership And Job Performance: Mediating Role Of Psychological Empowerment. *Management Research Review*, 42(5), 605–624. <https://doi.org/10.1108/Mrr-04-2018-0183>
- Menon, S. T. (2001). International Association For Applied Psychology. In *Applied Psychology: An International Review* (Vol. 50, Issue 1).
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing Performance And Commitment Through Leadership And Empowerment: An Emerging Economy Perspective. *International Journal Of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/Ijbm-02-2018-0037>

- Siljanen, M. (2010). An employee perspective to performance measurement and management: A public sector case study.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace:
- Indonesia (2009) Undang-Undang Tentang Pelayanan Publik Nomor 25
- Indonesia (2022) Undang-Undang Tentang Pemasyarakatan Nomor 22
- Indonesia (2021) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah No. 90