

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sampai saat ini, Pemberdayaan (*empowerment*) karyawan menjadi pendorong penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia (Mufti, Xiaobao, Shah, Sarwar, dan Zhenqing, 2020). Meskipun pemberdayaan bukan hal yang baru tetapi masih menjadi aspek penting untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi (Echebiri, Amundsen, dan Engen, 2020). Pemberdayaan mendapatkan perhatian khusus tidak hanya di dunia maju dan berkembang tetapi juga di Indonesia karena menjadi cara efektif memperbaiki kekurangan di dalam organisasi (Yunus, Iis, Adam, dan Sofyan, 2020). Pemberdayaan dengan demikian menjadi nilai yang diinginkan baik di sektor publik maupun swasta. Tentara Nasional Indonesia sebagai salah satu organisasi tengah konsen melakukan pemberdayaan anggota melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Meideri dan Anwar, 2021; Widodo, Sudaryani, Winarna, dan Parlina, 2021).

Dimitriades (2005) menyatakan bahwa organisasi dengan jarak kekuasaan yang besar tidak menciptakan lingkungan yang memelihara pemberdayaan. Doktrin pemberdayaan juga mendukung lingkungan formalisasi yang rendah. Tidak boleh ada terlalu banyak kebijakan atau prosedur terperinci sehingga memungkinkan karyawan untuk menjalankan kebijaksanaan mereka sendiri. Jarak kekuasaan yang besar dan lingkungan formal yang tinggi, seperti militer, dengan demikian tidak akan terlalu rentan untuk tindakan pemberdayaan.

Indonesia memiliki model dua generasi reformasi militer dalam supremasi eksekutif atas angkatan bersenjata. Banyak perubahan kelembagaan yang ditentukan oleh agenda generasi pertama telah dilaksanakan sejak tahun 1998, seperti ekstraksi angkatan bersenjata dari lembaga politik dan pemberdayaan lembaga legislatif untuk menjalankan fungsi pengawasannya secara lebih efektif. Tetapi struktur kekuasaan yang mendasari keterlibatan militer dalam politik sejak 1945 sangat tahan terhadap perubahan dan dengan demikian mencegah Indonesia menyelesaikan reformasi generasi pertama dan melanjutkan ke reformasi generasi kedua. Dalam hal ini, beberapa ciri penting dari keterlibatan militer dalam politik dan masyarakat pasca kemerdekaan terus menghalangi

langkah-langkah reformasi yang lebih substansial dalam pemerintahan demokratis saat ini (Mietzner, 2006).

Di antaranya adalah masih adanya struktur komando teritorial, yang dilembagakan pada akhir 1950-an untuk melabuhkan angkatan bersenjata secara mendalam dalam infrastruktur ekonomi dan politik daerah; otonomi relatif militer dari pendanaan pemerintah pusat, yang dihasilkan oleh jaringan luas sumber-sumber di luar anggaran yang telah ada sejak perang kemerdekaan pada akhir 1940-an; pengukuhan dalam institusi politik di bawah Demokrasi Terpimpin Sukarno (1959-65) dan Orde Baru (1966-98) (Mietzner, 2006), yang mengkonsolidasikan rasa hak militer untuk berpartisipasi dalam pemerintahan; impunitas korps perwira yang efektif dari penuntutan hukum, yang berakar pada dominasi politiknya di berbagai rezim Indonesia dan kode peradilan militer sejak tahun 1940-an; dan perasaan umum di dalam barisan bahwa tanpa intervensinya dalam politik, para pemimpin sipil akan merusak integritas teritorial negara yang menurut para jenderal telah berjuang keras untuk dicapai dan dipertahankan.

Sebelum tahun 1990 pemberdayaan terutama dipelajari dari perspektif sosiologis, dianggap sebagai pemberian kekuasaan oleh yang relatif berkuasa kepada yang kurang berkuasa. Dalam konteks organisasi adalah memindahkan otoritas pengambilan keputusan ke bawah hierarki organisasi dan memberikan karyawan kemampuan untuk secara signifikan memengaruhi hasil organisasi (Menon, 2001). Pendekatan ini, yang berfokus pada transfer kekuasaan dan otoritas, diberi label pendekatan struktural (Boudrias, Gaudreau, dan Laschinger, 2004). Pemberdayaan struktural dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, yang diidentifikasi oleh Spreitzer (1996) sebagai dukungan sosio-politik, akses ke informasi, rentang kendali yang luas, ambiguitas peran yang rendah, dan iklim organisasi partisipatif. Semuanya merupakan strategi nasional atau organisasi untuk memberdayakan warga negara atau karyawan.

Pendekatan sosiologis untuk pemberdayaan menekankan pada tindakan pemberian kekuasaan kepada seorang karyawan. Namun, penting juga untuk menentukan apakah tindakan pemberdayaan meninggalkan individu dengan perasaan subjektif diberdayakan, karena tidak ada jaminan bahwa praktik organisasi akan dengan sendirinya menciptakan perasaan subjektif pemberdayaan dalam individu (Conger dan Kanungo, 1988). Pengalaman subyektif dari pemberdayaan ini didefinisikan sebagai pemberdayaan

psikologis dan fokusnya adalah pada individu. Menon (2001) memperingatkan, bagaimanapun, bahwa pendekatan sosiologis dan psikologis tidak eksklusif satu sama lain, tetapi lebih menjamin gambaran yang komprehensif dari fenomena tersebut.

Menciptakan tenaga kerja yang sangat berdaya adalah tujuan dari hampir semua organisasi dalam pengaturan tenaga kerja kontemporer. Namun, kurangnya literatur yang mendukung meluasnya pemberdayaan secara umum dan pemberdayaan psikologis secara khusus membatasi pemahaman terhadap subjek (Spreitzer, 1995b). Meskipun signifikansi dalam teori manajemen, konstruk tersebut masih kurang dalam ide-ide pendukung dan penelitian ilmiah yang menghasilkan kebingungan yang berkaitan dengan konstruk (Conger dan Kanungo, 1988). Pemberdayaan dalam konteks ini meliputi kemampuan pengambilan keputusan yang dimiliki oleh seorang karyawan serta keterkaitan yang dialami oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya sendiri.

Pemberdayaan adalah perolehan kontrol oleh individu atas urusan karyawan sedangkan jika terhubung dengan konteks psikologis maka akan mengacu pada peningkatan intrinsik kesejahteraan mereka (Christens, Peterson, dan Speer, 2014). Menurut Corsun dan Enz (1999), faktor kunci yang menghasilkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah budaya kerja yang diterapkan oleh orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu, staf yang diberdayakan secara psikologis sangat mungkin untuk berkontribusi pada subjek. Melihat hal ini dari perspektif pertahanan, kekuatan militer yang sangat berdaya mampu mengganggu operasi musuh secara efektif untuk selanjutnya mengamankan keselamatan bangsa dan rakyatnya (Vargas, 2009).

Namun, hal ini menyimpang dari praktik tradisional budaya resimen di dalam pasukan militer di mana seorang prajurit berpangkat rendah pada dasarnya diharapkan hanya bertindak sesuai dengan perintah yang diberikan (Kotze, Menon, dan, Vos, 2007a). Pemberdayaan meningkatkan perasaan kepuasan yang dialami oleh seorang prajurit terhadap pekerjaannya (Dabaghi, Taghva, dan Minashiri, 2013). Pemberdayaan sangat penting dalam memungkinkan karyawan memiliki otoritas pengambilan keputusan sehingga solusi segera dapat diberikan kapan pun diperlukan dan ini sepenuhnya bertentangan dengan kepercayaan tipikal bahwa pemberdayaan merampas kendali manajemen atas karyawan (Chiang dan Jang, 2008).

Globalisasi dan kemajuan teknologi telah berkontribusi pada perluasan medan perang sehingga menimbulkan perubahan yang signifikan pada pola presedensi perang. Ini membutuhkan kekuatan yang lebih impulsif yang mampu membuat keputusan segera saat melakukan operasi yang cepat (Kirkland, 1990). Karenanya, pemberdayaan lebih disukai daripada cara komando otokratis tradisional. Pemberdayaan kekuatan militer penting untuk mengembangkan kekuatan yang lebih andal dan bertanggung jawab. Namun hal tersebut harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak memengaruhi budaya hierarkis dan patriarki militer (Rasmussen, 2012).

Ketahanan pangan merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan pangan bagi masyarakat suatu negara di seluruh penjuru dunia, begitu pun dengan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), bahwa ketersediaan pangan merupakan pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang memberikan manfaat secara adil, merata dan berkelanjutan dengan berdasarkan pada kedaulatan pangan dan kemandirian pangan serta ketahanan pangan sebagai bentuk perlindungan Negara terhadap warganegaraanya sebagaimana diamanahkan dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea ke-4 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan pangan dan sebagaimana diatur pula dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan dijelaskan bahwa negara berkewajiban untuk menjamin ketersediaan kebutuhan pangan bagi warga negaranya.

Di era Revolusi Industri 4.0, pemanfaatan teknologi dalam pemenuhan kebutuhan pangan merupakan bagian untuk mencapai, meningkatkan dan menciptakan pembangunan ketahanan pangan berkelanjutan di mana pemenuhan kebutuhan pangan bergantung pada industri pertanian yang sebagian besar menggunakan sistem teknologi informasi yang canggih dan serba digital (Holmgren, 2013), namun di tengah memaksimalkan peningkatan pemenuhan kebutuhan pangan dalam mewujudkan ketahanan pangan, saat ini di tengah merebaknya pandemi Covid-19, jelas berpotensi memengaruhi ketersediaan, stabilitas dan akses pangan.

Menurut organisasi pangan dunia yaitu FAO (Food and Agriculture Organization), potensi krisis pangan dimasa pandemi akan mengancam dunia tak terkecuali Indonesia (Hariyadi, 2011). Pandemi COVID-19 yang melanda Indonesia sejak bulan Maret 2020 mengganggu banyak sekali sektor-sektor yang menyokong

kehidupan masyarakat, termasuk di antaranya sektor pertanian yang menjadi sorotan karena memiliki kaitan erat dengan ketahanan pangan nasional. Selain dikhawatirkan terjadi krisis pangan di masa Pandemi Covid-19, masih adanya pula ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan yang harus dihadapi oleh Bangsa Indonesia dalam mewujudkan ketahanan pangan yang tangguh, salah satu ancaman tersebut adalah ancaman non militer yaitu segala ancaman keamanan dalam negeri yang berasal dari bidang politik, ideologi, informasi, sosial budaya, ekonomi, keuangan, yang setiap saat dapat menyerang dan melumpuhkan aktivitas suatu negara, sehingga membuat negara menjadi lemah.

Dalam hal pertahanan negara dari ancaman ekonomi, dapat dilihat dari berbagai indikator ketahanan ekonomi. Negara yang kuat terhadap serangan ekonomi dari luar adalah negara yang memiliki sumber daya ekonomi yang memadai, seperti pemilikan cadangan devisa, tingkat utang luar negeri, kesehatan anggaran belanja negara, pemilikan stok bahan makanan dan energi yang cukup, dan sebagainya. Dalam hal ini, diperlukan koordinasi manajemen pertahanan ekonomi yang solid di antara instansi pemerintah serta antara pemerintah dan dunia usaha. Ketidakmampuan penyediaan pangan dapat memengaruhi stabilitas negara. Khususnya bagi bangsa Indonesia, sebagian besar masyarakat memandang ketersediaan pangan merupakan suatu persoalan “simbol identitas” yang berujung pada mempertanyakan mengapa Indonesia dengan ketersediaan sumber daya alam yang melimpah turut termasuk sebagai negara pengimpor komoditi pangan dalam memenuhi kebutuhannya.

Kondisi keterbatasan ini sesungguhnya adalah hasil dari ketidakcermatan dan ketidakkonsistenan kebijakan dan perilaku pembangunan selama ini. Untuk membenahinya, langkah yang perlu dilakukan adalah mengeksplorasi kembali bagaimana cara memberdayakan sumber daya yang tersedia tersebut dalam kerangka pemikiran yang visioner, strategis, dan berkelanjutan agar ketersediaan pangan untuk lebih dari 250 juta rakyat dapat dipenuhi kebutuhan pangannya dari negeri sendiri bukan dari produk impor, dalam arti kata bahwa pemenuhan kebutuhan pangan diperoleh dengan kemandirian swasembada pangan.

TNI merupakan salah satu kekuatan pertahanan terdepan di NKRI. Oleh karena itu, menjaga kekuatan tetap diberdayakan setiap saat guna memastikan kesiapan tempur dan kemampuan bertarungnya. Akan tetapi upaya pemberdayaan belum dilaksanakan

secara maksimal (Meideri dan Anwar, 2021;Widodo *et al.*, 2021; Pramono dan Susilo, 2020). Penelitian ini bertujuan melengkapi celah-celah penelitian sebelumnya dengan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, dan pendidikan dan pelatihan, terhadap pemberdayaan anggota dengan mediasi lingkungan organisasi di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang. Diharapkan penelitian ini mendukung upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi TNI dalam hal ini kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang guna mendukung program ketahanan pangan serta memperkuat sistem pertahanan semesta berbasis kewilayahan.

1.2 Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) dengan dimediasi pemberdayaan anggota (Z) di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan penelitian sebagaimana telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan anggota terhadap komitmen organisasi di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan anggota di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap pemberdayaan anggota di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dimediasi pemberdayaan anggota di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang?

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi pemberdayaan anggota di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, pembatasan penelitian, dan pernyataan penelitian sebagaimana telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai target KKI level 9 dengan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen, pengaruh pemberdayaan anggota terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan anggota, pengaruh budaya organisasi terhadap pemberdayaan anggota, pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dimediasi pemberdayaan anggota, dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi pemberdayaan anggota di Kodim 0510/Tigaraksa Kabupaten Tangerang.

1.5 State of the Art

Penelitian Conger dan Kanungo (1988) memberikan perlakuan analitik dari konstruk pemberdayaan (konstruk yang digunakan untuk menjelaskan efektivitas organisasi), dengan mengintegrasikan beragam pendekatan untuk pemberdayaan yang ditemukan baik dalam literatur manajemen maupun psikologi. Menon (2001) melakukan pendekatan psikologis integratif untuk pemberdayaan karyawan dikembangkan berdasarkan premis bahwa pengalaman psikologis kekuasaan mendasari perasaan pemberdayaan. Boudrias *et al.* (2004) menganalisis bahwa pemberdayaan psikologis sebagai konstruksi laten tingkat kedua yang terdiri dari empat dimensi: makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

Spreitzer (1995b) mengembangkan dan memvalidasi ukuran multidimensi pemberdayaan psikologis di tempat kerja. Spreitzer (1996) menggambarkan hubungan yang diharapkan antara karakteristik struktural sosial di tingkat unit kerja (persepsi ambiguitas peran, rentang kendali, dukungan sosial politik, akses ke informasi dan sumber daya, dan iklim unit kerja) dan perasaan pemberdayaan. Mufti *et al.* (2020) menganalisis dampak gaya kepemimpinan pada pemberdayaan psikologis karyawan garis

depan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dimitriades (2005) menguji validitas dan reliabilitas instrumen Spreitzer dan Menon dalam lingkungan budaya yang beragam. Untuk menguji apakah ukuran individual dari dimensi budaya Hofstede terkait dengan pemberdayaan karyawan dalam konteks Yunani.

