

STRATEGI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KETERLIBATAN KARYAWAN DI MA PLUS KABUPATEN MESUJI

Latiful Wahid^{1*}, Siti Patimah², Subandi³, Deden Makbulloh⁴

¹Universitas Megou Pak Tulang Bawang, Lampung, Indonesia

^{2,3,4}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia

*Corresponding Author

E-mail: latifulwahidbca123@gmail.com^{1*)}

siti.patimah@radenintan.ac.id²⁾

subandi@radenintan.ac.id³⁾

deden_makbuloh@radenintan.ac.id⁴⁾

Abstrak

Komitmen organisasi tidak terlepas dari keterlibatan karyawan dalam operasional organisasi. Pelibatan karyawan dalam berbagai tugas pekerjaan membuat setiap orang merasa berkontribusi pada organisasi. Keterlibatan karyawan memberikan kesempatan yang luas dalam mengembangkan potensinya. Kreativitas dan inovasi timbul karena adanya kebebasan berekspresi dalam pekerjaannya. Penelitian ini mengeksplorasi strategi organisasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di MA Plus Mesuji, dengan fokus pada kebijakan kepala sekolah dan peran keterlibatan serta partisipasi karyawan. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan, menganalisis data dari wawancara, observasi, dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi organisasi yang efektif melibatkan penerapan diagnosis informal untuk meningkatkan kinerja karyawan, melibatkan refleksi, observasi, mendengarkan umpan balik, serta evaluasi keputusan masa lalu. Kepala sekolah mengadopsi pendekatan reward dan punishment yang adil untuk mencegah konflik sosial di antara karyawan dan mendorong hubungan kerja positif. Penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan dan partisipasi karyawan berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dan peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Organisasi, Strategi.

Abstract

Organizational commitment is inseparable from employees' involvement in organizational operations. Employee involvement in various job tasks makes everyone feel contributing to the organization. Employee involvement provides ample opportunities to develop their potentials. Creativity and innovation arise due to the freedom of expression in their work. This study aims to explore organizational strategies to enhance employee engagement at MA Plus Mesuji, focusing on the school principal's policies and the role of employee involvement and participation. The research utilized a qualitative descriptive method, analyzing data from interviews, observations, and documents. Findings revealed that an effective organizational strategy involves the informal implementation of diagnostic measures to improve employee performance, including reflection, observation, feedback reception, and the evaluation of past decisions. The school principal adopts a fair approach to reward and punishment to prevent social jealousy among employees, fostering positive working relationships. The study emphasizes that employee engagement and participation significantly impact organizational success and individual performance improvement.

Keywords: Employee Engagement, Organizational, Strategy.



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting di dalam organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan sebuah organisasi (Markos, 2010).

Organisasi perlu untuk meningkatkan keterlibatan karyawan salah satunya dengan persepsi positif karyawan terhadap dukungan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada karyawan operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu dinamis pada setiap aspek kehidupan manusia, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan, yang secara

tidak langsung ditentukan oleh kompetensi. Keterlibatan dan partisipasi karyawan merupakan salah satu yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dalam diri karyawan dan di satu sisi karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan (Panjaitan, 2018).

Komitmen organisasi tidak terlepas dari keterlibatan karyawan dalam operasional organisasi. Pelibatan karyawan dalam berbagai tugas pekerjaan membuat setiap orang merasa berkontribusi pada organisasi. Keterlibatan karyawan memberikan kesempatan yang luas dalam mengembangkan potensinya. Kreativitas dan inovasi timbul karena adanya kebebasan berekspresi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat berkembang dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan banyak ruang untuk pembelajaran bagi karyawan di berbagai aspek dalam organisasi. Lingkungan kerja perusahaan sangat mendukung semangat karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan mengoptimalkan potensinya. Peningkatan kemampuan dan keterampilan diperoleh dari berbagai pengalaman sesama karyawan melalui pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi diperoleh dengan adanya dukungan baik pimpinan maupun teman sejawat karyawan. Karyawan akan merasakan relasi yang baik antara karyawan dengan karyawan dan dengan pimpinan melalui keterbukaan dan berbagi informasi termasuk pengetahuan organisasi perusahaan (Pane, D. S, 2022).

Proses Keterlibatan dan Partisipasi

Karyawan Pada konteks keterlibatan dan partisipasi kerja yang dikemukakan oleh Noe (2011:378), kemungkinan individu untuk terlibat (*involved*) dengan pekerjaan tergantung pada penerimaan bahwa pekerjaan mempunyai potensi untuk memenuhi kebutuhan yang penting. Bila pekerjaan dirasa kurang memberikan kesempatan untuk pemenuhan kebutuhan yang dianggap penting, maka individu akan mengembangkan suatu kecenderungan. Kecenderungan tersebut berupa penarikan upaya kerja dan mengasingkan diri dari pekerjaan (*alienation*). Pekerjaan dipandang sebagai hal yang penting dan berarti bagi individu sehingga individu memberikan perhatian besar dan sangat memikirkan pekerjaannya yang membuat individu terlibat dengan pekerjaannya. Proses tersebut mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi dan secara psikologis akan menimbulkan rasa sukses yang akan menaikkan harga diri karyawan di mana kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan keterlibatan dan partisipasi kerja

Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan, Faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan dan partisipasi kerja seorang karyawan menurut Gibson (2007:214), yaitu : a) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*). b) Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama. Pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. c) Melihat

pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan analisis terhadap bagaimana strategi kepala sekolah dalam menentukan strategi organisasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji, dengan hal tersebut penelitian ini dilakukan oleh peneliti.

Dalam hal ini peneliti memfokuskan sebuah penelitian ini dengan memberikan rumusan serta tujuan masalah yang akan ditinjau dalam penelitian ini yaitu : bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam melakukan strategi organisasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji, apa peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap sebuah organisasi, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di lembaga pendidikan tersebut dengan judul penelitian yakni “Strategi Organisasi di dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan (Studi di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji)”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 59), metode deskriptif adalah penelitian yang melukiskan, menggambarkan, atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagai apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 53),

pendekatan kualitatif adalah mekanisme kerja penelitian yang berpedoman penilaian subjektif nonstatistik atau nonmatematis, di mana ukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini bukanlah angka-angka skor, melainkan kategorisasi nilai atau kualitasnya. Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan pada sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan wawancara kepada Kepala Sekolah dan pihak pegawai atau Guru yang ada di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji dengan 7 orang sampel.

Model analisa data yang digunakan terdapat tiga komponen pokok, ketiga komponen tersebut adalah:

1. Reduksi data merupakan komponen pertama dalam analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan. Dalam penelitian ini reduksi data dilakukan pada saat penulis mendapatkan data dari MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji. Kemudian menyederhanakan data tersebut dengan mengambil data-data yang mendukung dalam pembahasan penelitian ini, sehingga data-data tersebut mengarah pada kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.
2. Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam

bentuk narasi yang memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami. Dalam menyajikan data dalam penelitian ini mendiskripsikan data-data tentang Strategi Organisasi di dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji.

Penarikan simpulan, dalam awal pengumpulan data Peneliti sudah mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui tentang strategi organisasi di dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, dan arahan sebab akibat. Dengan demikian, dengan model analisis interaktif yang digunakan penarikan kesimpulan dapat dipertanggung jawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam organisasi. Logika yang mendasari adalah keterlibatan dan partisipasi para karyawan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan otonomi serta kendali karyawan atas kehidupan kerjanya. Karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan. Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara penuh terhadap pekerjaan membuat karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan teratur dan tentunya akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.

Pengamatan yang terjadi di lokasi

penelitian juga sangat bermanfaat untuk mendukung kelengkapan data dan informasi agar hasil penelitian yang dilakukan semakin sempurna serta untuk mengetahui fenomena yang terjadi. Maka hasil pengamatan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwasannya strategi organisasi MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji strategi yang digunakan adalah strategi yang baik dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. ada dua hal yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi. Pertama, berupa pemberian reward (penghargaan) karena dengan pemberian reward terhadap karyawan adalah salah satu bentuk imbal jasa atau hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan dan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Kedua, pemberian punishment yaitu ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar peraturan organisasi.
2. Berdasarkan hasil observasi penulis mengamati bahwasannya kepala sekolah MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji sangat berharap dengan adanya strategi organisasi yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan partisipasi serta kontribusi karyawan ataupun guru

terhadap organisasi yang ada di sekolah MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji. Pelaksanaan hal ini sangat berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi tersebut. Terkait dengan partisipasi karyawan dalam keterlibatan karyawan hal ini sejalan dengan teori Menurut Noe (2011:203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, dimana menunjukkan apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif atau membutuhkan kreativitas. Adanya tuntutan inisiatif dan kreativitas dalam pelaksanaan pekerjaan, membuat secara tidak langsung karyawan harus meluangkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bagian penting bagi diri individu sehingga keinginan atau harapan dari para karyawan terpenuhi. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam melakukan tugasnya. Keterlibatan dan partisipasi karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat dan dedikasi. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan dan partisipasi kerja yang tinggi dapat memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak

daripada yang disyaratkan pekerjaan.

3. Berdasarkan Pengamatan lain yang ditemukan bahwa kepala sekolah MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji juga mengarahkan karyawan dan guru dengan baik dan memberi motivasi kepada bawahan dalam mengerjakan tupoksinya masing-masing. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi juga. Motivasi bertujuan untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya. Sehingga dalam hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis memperoleh data bahwa ada beberapa kendala yang sering terjadi dalam menerapkan strategi organisasi di dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara, Kabupaten Mesuji. antara lain:

1. Seorang karyawan atau guru yang kurang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, hal ini dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan kurang terlibat dalam pekerjaannya (job involvement), Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja. motivasi kerja yang masih rendah (Dimana orang-orang dalam organisasi kurang memiliki perhatian terhadap permasalahan

organisasi dan kurang mengerahkan upayanya dalam mencapai tujuan organisasi.), tim kerja yang tidak efektif (Dimana orang-orang di dalam organisasi yang seharusnya dapat bekerja sama tidak dapat menjalankan perannya dalam kelompok dan menemui banyak hambatan dalam bekerja sama), dan hubungan antara bawahan dan atasan kurang harmonis. Hal ini sejalan dengan teori dasar diambil berdasarkan penelitian Francis & Woodcock (1994) terhadap berbagai perusahaan baik dalam skala kecil maupun besar di dunia mengenai hambatan organisasi dalam pendayagunaan pegawainya. Berdasarkan penelitian itu, maka terdapat 14 hambatan umum dalam organisasi dalam pendayagunaan pegawainya. Hambatan-hambatan tersebut adalah :1). Tujuan yang tidak jelas, nilai-nilai yang tidak jelas, filosofi manajemen yang tidak layak, kurangnya perencanaan dan pengembangan manajemen, struktur organisasi yang membingungkan, kontrol yang kurang memadai, rekrutmen dan seleksi yang kurang tepat, imbalan yang tidak adil, tarining yang kurang, stagnasi personel, komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar, tim kerja yang tidak berjalan dengan baik, motivasi rendah dan kreativitas rendah.

2. Adanya karyawan atau guru yang tidak menganggap atau menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama. sebab Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas

untuk diutamakan. Hakikat keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam sebuah organisasi sangat berperan penting. Adapun Menurut Purnawanto (2008:49), hakikat keterlibatan dan partisipasi karyawan terdapat tiga poin yaitu: a) Keterlibatan mental dan emosional Keterlibatan dan partisipasi ini bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat, dan lainnya. b) Motivasi kontribusi Keterlibatan dan partisipasi dalam hal ini adalah bagaimana karyawan dapat memotivasi karyawan yang lain untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan organisasi. c) Tanggung jawab Keterlibatan dan partisipasi ini mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

3. Kurangnya kesadaran bahwa pekerjaan adalah sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri. Karena Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan

kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri baik secara positif atau negatif. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan begitu keterlibatan dan partisipasi kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Lalu bagaimana strategi organisasi didalam mengatasi kendala yang terjadi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan adalah sebagai berikut :

1. Peran pribadi Temuan menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan kepala sekolah MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara Kabupaten Mesuji dalam sebuah organisasi menggunakan beberapa strategi yaitu pertama, strategi diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya dapat berupa: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan

partisipasi setiap karyawan . kedua, Pelatihan Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat. Dan ketiga, Tindakan Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisis atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

2. Peran strategi didalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa strategi yang telah yang dilaksanakan di dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara Kabupaten Mesuji. Kepala sekolah menerapkan pemberian reward dan punishment terhadap karyawan dengan adil, Metode reward (ganjaran) dan punishment (hukuman) merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus dan respon. Namun dalam hal ini ada saja karyawan yang beranggapan bahwa reward yang diberikan masih kurang adil hal ini disebabkan karna ada masalah pribadi anantara yang bersangkutan. Pemimpin memberikan pemberian reward dengan adil agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan ataupun guru di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara Kabupaten Mesuji.
3. Peran Informasi. Berdasarkan Hasil Temuan penelitian jelas menunjukkan

bahwa strategi yang digunakan kepala sekolah di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara Kabupaten Mesuji dalam sebuah organisasi termasuk kedalam strategi yang cukup baik didalam meningkatkan keterlibatan karyawan, karna sering dilaksanakannya evaluasi kinerja karyawan dan memberikan masukan untuk memperbaiki setiap kinerja karyawan , dengan demikian di dalam mengevaluasi setiap karyawan kepala sekolah disini melakukan teknik refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar -komentar orang lain tentang kendala-kendala dalam meningkatkan keterlibatan pegawai di MA PLUS MESUJI Kecamatan Rawajitu Utara Kabupaten Mesuji. hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijan bermanfaat bagi pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan teori menurut endapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: “Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian (assessment), katakata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam konteks peningkatan keterlibatan karyawan di MA PLUS

MESUJI, partisipasi aktif dan kontribusi setiap karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan diukur oleh sejauh mana individu terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Turunnya tingkat keterlibatan karyawan dapat menjadi masalah serius yang merugikan kinerja organisasi dan mengakibatkan kerugian bagi karyawan. Penelitian menemukan kendala-kendala dalam melaksanakan strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di MA PLUS MESUJI yaitu kurang partisipasi karyawan terhadap organisasi, motivasi yang rendah, tim kerja yang tidak efektif dan kurang keharmonisan antara bawahan dan atasan, dan peran kepala sekolah menjadi krusial dalam menghadapi kendala tersebut. Dalam mengatasi kendala-kendala tersebut, Kepala sekolah MA PLUS MESUJI menerapkan pemberian reward dan punishment terhadap karyawan dengan adil, kepala sekolah juga dapat menggunakan berbagai strategi, termasuk refleksi, observasi kinerja, mendengarkan komentar dari orang lain, mengevaluasi keputusan masa lalu, dan mencatat catatan harian kerja. Peran kepala sekolah ini sangat penting untuk memastikan komitmen karyawan terhadap kinerja mereka dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Dengan meningkatkan keterlibatan dan partisipasi karyawan, MA PLUS MESUJI diharapkan dapat mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasionalnya. Keterlibatan karyawan memiliki dampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, membawa keuntungan dan peningkatan kinerja setiap karyawan.

Disarankan untuk memperhatikan pentingnya keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam konteks organisasi, khususnya di MA PLUS MESUJI. Selain

itu, kepala sekolah memegang peran kunci dalam memastikan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pembaca dapat mengambil manfaat dari contoh strategi kepala sekolah dalam mengatasi kendala-kendala yang mungkin timbul.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini & Asri. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton Vol 8(2)*. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2215>
- Aryanti, S. D., & Herawati, J. (2021). Strategi Meningkatkan Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Persepsi Dukungan Perusahaan Dan Kompensasi: Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 47-62.
- Besharov, D. J., Baehler, K. J., & Klerman, J. A. (2017). *Improving Public Services*. New York: Oxford University Press
- Dubrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior (Sixth Edition)*. USA: Academic Media Solutions
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 48(25), 135–142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x>
- Holong Saor Nababan. (2022). Peran

Keterlibatan Karyawan ,
Lingkungan Kerja Dan
Pembelajaran Organisasi Terhadap
Komitmen Organisasi. *Jurnal
Bisnis Dan Manajemen Vol 9(1)*,
9-17.

- Howard, L. W., & Foster, S. T. (1999).
The influence of human resource
practices on empowerment and
employee perceptions of
management commitment to
quality. *Journal of Quality
Management*, 4(1), 5–22.
- Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. (2015).
Effective employee engagement
and organizational success: a case
study. *Procedia-Social and
Behavioral Sciences*, 172, 161-
168. [https://doi.org/https://doi.org/
10.1016/j.sbspro.2015.01.350](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.350)
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010).
Employee engagement: The key to
improving
performance. *International journal
of business and
management*, 5(12), 89.
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan
dan partisipasi karyawan terhadap
kinerja karyawan. *Jurnal
Manajemen*, 4(1), 52-60.