

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara dengan jumlah sumber daya manusia yang melimpah. Berdasarkan data jumlah penduduk dunia tahun 2017, Indonesia menempati urutan keempat dengan jumlah penduduk 257. 912. 349 atau 3,44% dari jumlah penduduk dunia, bertambah menjadi 8,6 miliar tahun 2030, lalu 9,8 miliar tahun 2050, dan pada tahun 2100 akan menembus angka 11,2 miliar (Tumotou, 2017). Banyaknya jumlah penduduk Indonesia dapat menjadi peluang dan ancaman. Besarnya jumlah penduduk dapat menjadi peluang untuk memajukan dan mensejahterakan masyarakat serta memberikan kontribusi untuk pembangunan negara Indonesia jika sumber daya manusia tersebut berkualitas. Namun, bisa menjadi suatu ancaman jika jumlah usia produktif atau angkatan kerja yang melimpah tidak sesuai dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga akan meningkatkan jumlah pengangguran yang ada.

Sumber daya manusia yang berkualitas memang sangatlah diperlukan untuk kemajuan suatu negara. Berbagai upaya pemerintah sudah dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas seperti halnya melalui pendidikan. Pendidikan menurut undang-undang No. 20 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 sistem pendidikan nasional adalah suatu usaha yang dilakukan sebagai upaya menciptakan iklim belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk memiliki kekuatan baik keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak serta kemampuan yang diperlukan untuk menjadi bekal dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan sangat membantu untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas melalui pengembangan berbagai potensi terutama keterampilan yang akan menjadi bekal dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Pendidikan merupakan proses belajar yang dimana belajar tidak hanya berlangsung di sekolah. Salah satu hadist Rasulullah SAW menjelaskan bahwa “Tuntutlah ilmu dari

Widia Astuti, 2018

PENYELENGGARAAN CHARACTER BUILDING TRAINING BAGI KARYAWAN BARU BNI SYARIAH DI PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

buaian sampai ke liang lahat”. Hadist tersebut jelas memberitahukan kita bahwa manusia harus terus manggali ilmu dengan selalu belajar sepanjang hidupnya, tanpa mengenal umur, ras, gender, dan lain sebagainya.

Untuk menunjang pelaksanaan belajar sepanjang hayat, bukan hanya pendidikan persekolahan saja yang bisa ditempuh oleh masyarakat, namun juga terdapat pendidikan nonformal dan informal yang bertujuan sebagai penambah, pelengkap, dan pengganti pendidikan formal. Pendidikan baik formal, informal, dan nonformal akan senantiasa mengalami perubahan sesuai dengan adanya kebutuhan. Begitupun juga sumber daya manusia harus senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan jaman yang setiap harinya akan mengalami perkembangan.

Era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang memberikan kebebasan untuk negara lain bisa dengan mudahnya bekerja di Indonesia pun menjadi tantangan tersendiri bagi Indonesia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing untuk dapat menempati suatu jabatan tertentu pada sebuah lembaga atau perusahaan yang jumlahnya masih sangatlah terbatas.

Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas pun membuat perusahaan semakin selektif dalam memilih dan menempatkan seseorang untuk mengemban amanah pada jabatan tertentu. Perusahaan pun akan mengadakan seleksi dalam penentuan tenaga kerja sebagai tanda bahwa perusahaan memiliki standar ataupun kualifikasi yang ditetapkan dalam penerimaan karyawan baru tanpa sembarangan menerima seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas dalam posisi tertentu. Standar atau kualifikasi tersebutlah yang mengharuskan para tenaga-tenaga produktif yang belum bekerja dapat meningkatkan *skill*.

Upaya perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah terbatas pada proses seleksi yang dilakukan. Namun, setiap karyawan yang telah lulus pada tahap seleksi dituntut untuk terus meng*upgrade* kemampuan yang dimiliki sesuai dengan perkembangan jaman dan tuntutan pekerjaan sehingga perlu adanya pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk menghilangkan *gap* antara kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Widia Astuti, 2018

PENYELENGGARAAN CHARACTER BUILDING TRAINING BAGI KARYAWAN BARU BNI SYARIAH DI PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Pelatihan ini biasanya diberikan berdasarkan kebutuhan, baik kebutuhan langsung dari karyawan yang bersangkutan, karena ada kesenjangan (*gap*) ataupun kebutuhan perusahaan.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat melibatkan pihak internal ataupun eksternal dari perusahaan itu sendiri, contohnya saja kegiatan *on the job training* dimana karyawan akan dilatih mengenai tugas sesuai dengan bidang yang digeluti bersama atasan dari bidang bersangkutan ataupun karyawan lain yang memang paham dan mendalami mengenai pelatihan yang akan diberikan. Pelatihan yang dilaksanakan bekerjasama dengan pihak lain yaitu terjalannya kerjasama antara perusahaan terkait dengan penyedia jasa pelatihan. Keduanya mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, ataupun pengembangan sikap dan karakter yang dimiliki oleh karyawan dalam menunjang aktifitas kerjanya. Pelatihan yang dilakukan dalam hal peningkatan kemampuan dan kompetensi biasanya berisikan pelatihan mengenai tugas pokok dan fungsi dari suatu jabatan atau posisi yang sedang diduduki seperti kemampuan keuangan, pengadministrasian, dll. Sedangkan pelatihan yang ditujukan untuk pengembangan karakter yaitu pelatihan yang bertujuan untuk menumbuhkan sikap-sikap yang dapat menunjang jabatan seperti membangun sikap kepemimpinan, sikap kerjasama tim, loyalitas, dll. Pelatihan kemampuan, kompetensi ataupun karakter merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena pasalnya selain seorang karyawan dituntut untuk bisa kompeten dalam menjalankan tugas, seorang karyawan pun dituntut untuk baik dari segi karakter dalam menunjang hubungan dengan rekan kerja ataupun dengan atasan.

Karakter menurut Scerenko (1997) (dalam Samani, 2012, hlm. 42) merupakan ciri khas yang membentuk dan dapat membedakan antar orang melalui ciri etis dan kompleksitas mental dari seseorang. Sesuai dengan pendapat tersebut maka bisa dilihat bahwa setiap orang mempunyai ciri khas dan keunikan tersendiri, apakah ciri khas dan keunikan tersebut bersifat positif ataupun bersifat negatif. Namun dalam menjalankan suatu pekerjaan, tentunya dalam perusahaan menetapkan suatu kebijakan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, dimana peraturan tersebut mengarahkan karyawan untuk profesional dan dapat berperilaku atau memiliki karakter yang baik seperti halnya perusahaan yang

Widia Astuti, 2018

PENYELENGGARAAN CHARACTER BUILDING TRAINING BAGI KARYAWAN BARU BNI SYARIAH DI PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

menerapkan sistem 5S, senyum, sapa, salam, sopan, dan santun. Peraturan tersebut tentunya harus diterapkan oleh semua karyawan tanpa mengetahui karakter sesungguhnya yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sayangnya, terkadang karyawan melanggar peraturan tersebut karena belum bisa membiasakan karakter yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dengan kegiatan bekerjanya. Hal tersebut menjadi alasan perlu diadakannya suatu pelatihan mengenai karakter guna menanamkan kesadaran pentingnya memiliki karakter yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Thomas Lickona (1991) (dalam Sudrajat, 2011, hlm. 49) pendidikan karakter merupakan usaha yang dilakukan untuk membantu individu dalam memahami serta menerapkan nilai-nilai etika. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan karakter tersebut bertujuan untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dilandasi dengan nilai-nilai etika.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan haruslah mempunyai karakter yang dapat menunjang dalam berhubungan dengan karyawan lain, sopan santun, sikap jujur, disiplin, *tawadhu*, dll. Pasalnya, sepintar atau seahli apapun seseorang dalam menjalankan pekerjaan, tanpa diikuti oleh karakter yang baik maka tidak jarang timbulnya kasus-kasus seperti menyelewengkan wewenang dengan jalan korupsi, kolusi, dan nepotisme ataupun tindakan-tindakan lain yang dapat merugikan karyawan lain ataupun menghancurkan perusahaan.

Indonesia merupakan negara dengan peringkat korupsi ke 14 se-Asia Pasifik dan peringkat ke 96 Internasional (Muliana, 2018). Korupsi yang seringkali terungkap dan dibawa ke jalur hukum yaitu karena terjadinya penyelewengan uang yang dilakukan oleh karyawan, padahal masih ada tindakan korupsi lainnya yang seringkali dilakukan yaitu baik korupsi waktu dengan adanya kebiasaan datang terlambat dan pulang lebih cepat, menggunakan fasilitas kantor, dll. Setiap tindakan kecil tersebut harus segera ditindak lanjuti sebelum merambah kepada tindakan pelanggaran-pelanggaran lainnya yang dapat merugikan perusahaan ataupun karyawan lain. Kasus tersebut menandakan kurangnya kejujuran dan tingkat disiplin yang masih rendah pada diri karyawan. Melihat kondisi tersebut, perusahaan mencari solusi untuk memecahkan permasalahan yang dialami dengan salah satunya melalui penyelenggaraan kegiatan *character building training*. Seperti

Widia Astuti, 2018

PENYELENGGARAAN CHARACTER BUILDING TRAINING BAGI KARYAWAN BARU BNI SYARIAH DI PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

halnya BNI syariah yang telah menjadikan *character building training* sebagai kegiatan rutin tahunan yang akan diberikan kepada karyawannya karyawan baru dalam bentuk pencegahan dan mengatasi segala permasalahan terkait karakter yang dimiliki oleh karyawan . Kegiatan ini sudah dilaksanakan pada 6 tahun terakhir. Kegiatan ini merupakan jalinan kerjasama antara BNI Syariah kantor pusat Jakarta dengan Lembaga Duta Transformasi Insani (DTI) yang merupakan Lembaga penyedia berbagai pelatihan yang salahsatunya program pendidikan dan pelatihan dasar karakter. Lembaga Duta Transformasi Insani (DTI) ini menciptakan *character building training* guna menciptakan karyawan yang memiliki karakter (Baik dan Kuat). Baik yang dimaksud adalah *output* dari kegiatan pelatihan ini peserta mampu mengembangkan karakter jujur, ikhlas, dan tawadhu serta kuat yang dimaksud ialah berani, tangguh, dan disiplin. Dengan adanya pelatihan ini maka karyawan bukan hanya kuat dalam segi fisik, namun memiliki akhlak mulia karena didalam pelatihan tersebut selain memberikan pelatihan fisik, namun ditanamkan aspek religi atau spiritual dengan pembiasaan dalam beribadah atau ajaran agama Islam. Kekuatan fisik yang dimiliki tersebut dapat menjadi penguatan dan pembiasaan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan, karena pasalnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan harus dibekali oleh fisik yang sehat dan kuat. Selain itu, perusahaan BNI Syariah merupakan perusahaan yang menjunjung nilai-nilai yang terkandung dalam agama Islam sehingga perlu dibekali dengan aspek religi dan spiritual untuk menciptakan akhlak baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Penyelenggaraan *Character Building Training* Bagi Karyawan Baru BNI Syariah di Duta Transformasi Insani”** .

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, ada beberapa identifikasi masalah hasil temuan lapangan yaitu sebagai berikut:

1. Panitia dalam *character building training* merupakan orang terpilih, terlatih, dan berpengalaman. Panitia terbentuk melalui proses seleksi, pembinaan setiap 2 minggu satu kali, dan orang

Widia Astuti, 2018

PENYELENGGARAAN CHARACTER BUILDING TRAINING BAGI KARYAWAN BARU BNI SYARIAH DI PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

yang pernah menangani pelatihan lainnya pada PT Duta Transformasi Insani (DTI).

2. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan karakter BAKU (Baik dan Kuat) dan dituangkan kedalam pembelajaran yang mengkolaborasikan manajemen *qalbu* dengan kegiatan militer.
3. Pelatihan menekankan kepada perubahan sikap (afektif), sehingga tidak adanya evaluasi yang dilakukan untuk mengukur pemahaman (kognitif) dan keterampilan (psikomotorik).
4. *Character building training* yang dibuat oleh PT Duta Transformasi Insani (DTI) sudah menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan baik negeri ataupun swasta karena kekhasannya mengangkat tujuan mengembangkan karakter BAKU (Baik dan Kuat). Namun, waktu yang terbatas tanpa adanya tindak lanjut dirasa kurang untuk menghasilkan *output* pengembangan karakter seseorang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut: *Bagaimana Penyelenggaraan Character Building Training Bagi Karyawan Baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani?*

Berdasarkan hasil identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah kedalam bentuk pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Apa kegiatan yang dilakukan sebelum memulai *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah?
2. Bagaimana pelaksanaan *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani?
3. Bagaimana evaluasi dalam penyelenggaraan *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani?
4. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menyelenggarakan *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memotret kegiatan yang dilakukan sebelum melaksanakan *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani.

Widia Astuti, 2018

PENYELENGGARAAN CHARACTER BUILDING TRAINING BAGI KARYAWAN BARU BNI SYARIAH DI PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

2. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi penyelenggaraan *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani
4. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menyelenggarakan *character building training* bagi karyawan baru BNI Syariah di PT Duta Transformasi Insani.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dilihat dari beberapa aspek yang meliputi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai penyelenggaraan *character building training* bagi karyawan baru

- a. Memberikan sumbangan pengetahuan dalam ilmu pendidikan.
- b. Dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktik

- a. Bagi Penulis, penelitian ini bermanfaat dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya mengenai penyelenggaraan *character building training*.
- b. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai media informasi terkait konsep keilmuan mengenai penyelenggaraan *character building training* baik secara teoritis ataupun praktis.
- c. Bagi Lembaga, hasil penelitian ini bisa menjadi perbaikan untuk penyelenggaraan *character building training* selanjutnya.

1.4.3 Manfaat Isu serta Aksi Sosial

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada didalam kehidupan khususnya permasalahan yang berhubungan dengan pelatihan dan karakter sumber daya manusia.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Widia Astuti, 2018

PENYELENGGARAAN CHARACTER BUILDING TRAINING BAGI KARYAWAN BARU BNI SYARIAH DI PT DUTA TRANSFORMASI INSANI (DTI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Penyusunan skripsi ini disusun sesuai dengan sistematika penulisan yang ditetapkan dalam Pedoman Karya Ilmiah (2016, hlm. 20), yaitu:

BAB I PENDAHULUAN. Bagian ini pada dasarnya menjadi bab pengantar yang meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi

BAB II KAJIAN PUSTAKA. Merupakan bab yang menjelaskan tentang konsep, dalil, hukum, model, ataupun rumus utama serta turunannya terkait bidang penelitian yang diteliti. Kajian pustaka bersifat deskriptif, berfokus pada topik, dan mengutamakan sumber rujukan terbaru. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mencakup konsep pelatihan dan pelatihan sebagai satuan pendidikan luar sekolah.

BAB III METODE PENELITIAN. Bagian ini bersifat prosedural, berisi pola paparan yang digunakan dalam menjelaskan metode penelitian yang berisi desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN. Bagian ini berisi mengenai temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI. Pada bab ini dijelaskan terkait simpulan, implikasi, dan rekomendasi hasil analisis temuan dalam penelitian yang dilakukan serta memberikan manfaat dari hasil penelitian yang telah dilakukan.