

**IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER
BERBASIS MANAJEMEN QOLBU DALAM RANGKA
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi pada CV Berkah Mulia Abadi Daarut Tauhiid Bandung)**

Abdul Rohim
NPM 198020032
Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Pendidikan
Universitas Pasundan Bandung

Abstrak

Berkembangnya suatu perusahaan bergantung kepada karyawan. Program Pendidikan Karakter Baku di CV Berkah Mulia Abadi (BMA DT), berupa Kajian Bersama Manajemen (KBM) yang terstruktur adalah upaya untuk meningkatkan karakter baik dan kuat yang berlaku di lingkungan CV BMA DT. Program ini dilaksanakan dalam bentuk kajian manajemen berupa kelas pengajian, laporan ibadah harian, mengikuti tausiah KH Abdullah Gymnastiar diantaranya Kajian *Alhikam* setiap Kamis Sore, Kajian *Marifatulloh* setiap Kamis Malam Jumat, Kajian *Tausiah* untuk Santri Karya DT setiap Jumat Pagi, serta program rutin dan khusus yang diselenggarakan oleh manajemen CV BMA DT.

Tujuan penelitian ini, secara umum untuk mendapatkan gambaran secara deskriptif Implementasi Pendidikan Karakter berbasis Manajemen *Qolbu* di sebuah perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kualitatif. Proses pengumpulan data peneliti, untuk lebih dapat dipahami berikut akan diuraikan prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut: Observasi, Wawancara, Studi Dokumen. Teknis analisis data dalam suatu penelitian kualitatif dapat digunakan deskriptif naratif, melalui tiga alur yaitu: Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan simpulan/verifikasi.

Peningkatan kinerja sangat jelas terasa dan terlihat dalam implementasi pendidikan karakter di BMA DT. Hal ini menjadi keuntungan bagi perusahaan juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan sebab dengan karyawan yang berkarakter akan mendorong kemajuan perusahaan. Bagi karyawan sendiri, dengan meningkatnya kinerja karyawan menjadi penilaian tersendiri dan akan menjadikan modal mendapat kepercayaan dari perusahaan.

Implementasi pendidikan karakter baku di BMA DT berjalan sesuai perencanaan, dikontrol secara baik, dievaluasi secara teratur, dan dikembangkan

terus menerus menuju sebuah kesempurnaan untuk menghasilkan suatu keberkahan, kemuliaan, dan keabadian.

Kata kunci : SDM, Pendidikan Karakter, Karakter BAKU, Implementasi, Kinerja

Abstract

The development of a company depends on employees. The Standard Character Education Program at CV Berkah Mulia Abadi (BMA DT), in the form of a structured "Kajian Bersama Manajemen" (KBM), is an effort to improve the good and strong character that applies within CV BMA DT. This program is implemented in the form of management studies in the form of recitation classes, daily worship reports, following KH Abdullah Gymnastiar's teach including "Alhikam Study" every Thursday Afternoon, "Marifatulloh Study" every Thursday Night Friday, Teach Study "Santri Karya DT" every Friday Morning, as well as routine and special programs that organized by the management of CV BMA DT.

The purpose of this study, in general, is to get a descriptive description of the Implementation of Heart Management-based Character Education in a company to improve employee performance. Research using qualitative methods. The process of collecting data for researchers will describe the procedure for collecting data in this study as follows: Observation, Interview, and Document Study. Data analysis techniques in qualitative research can be used in descriptive narrative, through three paths: data reduction, data presentation, and conclusion/verification.

The increase in performance is felt and seen in the implementation of character education at CV BMA DT. This is an advantage for the company and benefits for the employees themselves. The company will increase the company's performance and productivity because employees with character will drive the company's progress. For the employees themselves, increasing employee performance is a separate assessment and will make a capital gain the trust of the company.

The implementation of standard character education at CV BMA DT goes according to plan, is well controlled, regularly evaluated, and continuously developed towards perfection to produce a blessing, glory, and immortality.

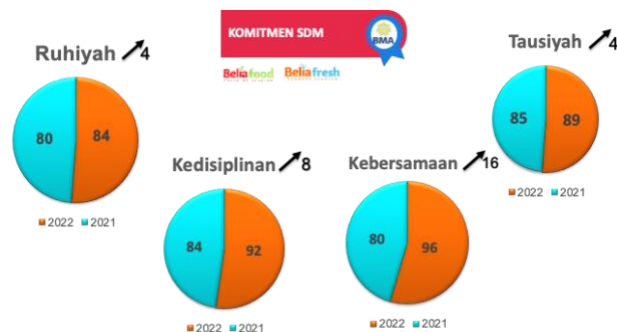
Keywords: Human Resources, Character Education, "*Baik dan Kuat (BAKU)*" Character, Implementation, Performance

1.PENDAHULUAN

CV Berkah Mulia Abadi DT (BMA) adalah anak perusahaan Yayasan Daarut Tauhiid yang satu di antara fungsinya untuk memberikan pelayanan katering atau makanan siap saji dan pelayanan laundry kepada para siswa sekolah DTBS

dan umum. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, BMA DT menerapkan pendidikan karakter dalam pembinaan karyawannya seiring dengan pendidikan karakter baku di lingkungan SMP DTBS Bandung. Kurikulum yang digunakan mengadaptasi dari kurikulum yang digunakan di SMP DTBS Bandung. Bahan ajar yang digunakan pendidikan karakter di BMA DT adalah buku "Menjadi Generasi Berkarakter Baku (Baik Kuat)" karya Dr. Mulyadi AlFadhil, M.Pd., Rektor Sekolah Tinggi Agama Islam Daarut Tauhiid (STAI DT).

Karyawan perlu dibekali dengan pendidikan karakter yang dikembangkan di Daarut Tauhiid yaitu Pendidikan Karakter Baik dan Kuat Berbasis Manajemen Qolbu. Hal itu terlihat dari masih banyak pelanggaran tata tertib yang dilakukan karyawan, di antaranya seperti masih terdapat pencurian (*cheating*) di gudang dan dapur, kehadiran kerja tidak sesuai aturan, penggunaan bahan masih boros, dan rendahnya kejujuran sehingga berimplikasi terhadap kinerja perusahaan, dimana biaya produksi semakin tinggi yang menyebabkan *profitabilitas* perusahaan sangat kecil dengan rata-rata per tahun *Net Profit Margin (NPM)* di angka maksimal 4% (empat persen), pernah satu periode kepengurusan perusahaan mengalami defisit di angka minus empat ratus juta.



Gambar Diagram Data Perkembangan SDM BMA DT 2020-2022

Diagram di atas menjelaskan persentase perkembangan kinerja karyawan dengan komponen komitmen SDM dua tahun terakhir yaitu dari tahun 2021 sampai tahun 2022 dimana menunjukkan perkembangan menuju ke arah positif.

Dari uraian latar belakang penelitian di atas maka hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Manajemen Qolbu Dalam Rangka Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Berkah Mulia Abadi Daarut Tauhiid Bandung)**”.

Fokus Penelitian

1. Pelaksanaan program dan implementasi pendidikan karakter berbasis Manajemen Qolbu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan BMA DT
2. Capaian dari pendidikan karakter berbasis Manajemen Qolbu di BMA DT dan evaluasinya.
3. Teknik pengumpulan data menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif

Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi pendidikan karakter di BMA DT Bandung?

2. Bagaimana kinerja yang dicapai dalam implementasi pendidikan karakter di BMA DT Bandung?
3. Apa saja hambatan dalam implementasi pendidikan karakter di BMA DT Bandung?
4. Bagaimana implementasi pendidikan karakter terhadap upaya meningkatkan evaluasi kinerja karyawan di perusahaan BMA DT Bandung?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis, mengkaji, dan mengetahui implementasi pendidikan karakter di BMA DT Bandung.
2. Menganalisis, mengkaji, dan mengetahui capaian kinerja yang dicapai dalam implementasi pendidikan karakter di BMA DT Bandung.
3. Menganalisis, mengkaji, dan mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan implementasi pendidikan karakter belum efektif di BMA DT Bandung.
4. Menganalisis, mengkaji, dan mengetahui implementasi pendidikan karakter dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan di BMA DT Bandung.

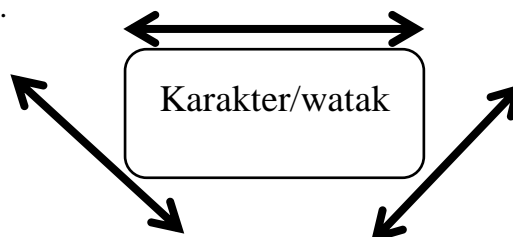
Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan baik ditingkat program studi, fakultas, maupun universitas.
2. Sebagai bahan acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi BMA DT Bandung penelitian ini dijadikan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran khususnya untuk mengimplementasikan manajemen pendidikan karakter dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka atau kajian teori akan membahas tentang definisi manajemen dan definisi organisasi sebagai *Grand theory*, selanjutnya sebagai teori pendukung (*Middle theory*) akan membahas manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, sedangkan teori pembantu (*Applied theory*) akan membahas pendidikan karakter, karakter baik dan karakter kuat (baku), definisi kinerja, dan definisi manajemen *golbu*.

Menurut Lickona dalam Adisusilo (2014, hlm. 62-63) menyatakan bahwa pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Menurut Lickona, karakter berkaitan dengan konsep moral (*moral knowing*), sikap moral (*moral feeling*), dan perilaku moral (*moral behavior*). Berdasarkan ketiga komponen ini dapat dinyatakan bahwa karakter yang baik didukung oleh pengetahuan tentang kebaikan, keinginan untuk berbuat baik, dan melakukan perbuatan kebaikan.



Gambar Keterkaitan antara komponen moral dalam rangka pembentukan karakter yang baik Menurut (Lickona, dalam Adisusilo 2014, hlm 61-62).

Pengintegrasian Pendidikan Karakter

1) Pengintegrasian dalam kegiatan sehari-hari

Keteladanan/ccontoh

Kegiatan pemberi contoh/teladan ini bisa dilakukan oleh pengawas, direksi, manager, staf administrasi di perusahaan yang dapat dijadikan model bagi karyawan.

Kegiatan spontan adalah kegiatan yang dilaksanakan secara spontan pada saat itu juga. Kegiatan ini biasanya dilakukan pada saat Pemateri atau pembimbing mengetahui sikap/tingkah laku karyawan yang kurang baik.

Pemateri atau pembimbing perlu menegur karyawan yang melakukan perilaku buruk dan mengingatkannya agar mengamalkan nilai-nilai yang baik sehingga pemateri atau pembimbing dapat membantu mengubah tingkah laku mereka.

Pengkondisian lingkungan

Kegiatan rutin

2) Pengintegrasian dalam program perusahaan

Agar pendidikan karakter dapat dilaksanakan secara optimal, pendidikan karakter diimplementasikan melalui langkah berikut: Sosialisasi ke *stakeholders* (Civitas BMA DT, lembaga-lembaga di DT, dan Masyarakat sekitar)

Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Upgrading

Pendidikan Karakter Program Penumbuhan Budi Pekerti

Pendidikan Karakter Melalui Pembiasaan Ibadah dan Literasi

Pembiasaan ibadah yang dilakukan disebut dengan 7 Cinta, yaitu: 1) Cinta ilmu 2) Cinta puasa 3) Cinta Al Quran 4) Cinta shodaqoh 5) Cinta masjid 6) Cinta dzikir 7) Cinta *qiyammullail*

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2007:171). Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 2007:7).

Karakter Baik dan Kuat (BaKu)

Berdasarkan pengalaman dan pengetahuan Gymnastiar (2013:10) karakter yang harus dibangun adalah karakter BaKu singkatan dari baik dan kuat. Gymnastiar (2013:10) mengungkapkan ada empat potensi yang dimiliki manusia yang kalau dioptimalkan potensi terbaiknya maka akan memiliki karakter yang diharapkan yaitu karakter baik dan kuat.

Pesantren Daarut Tauhiid Bandung menjadikan karakter BaKu sebagai konsep dalam pendidikan bagi semua civitas dan santrinya, termasuk karyawan CV BMA DT agar semua yang terlibat di pesantren tersebut baik yang melalui pendidikan formal maupun non formal memiliki karakter yang sama sesuai yang diharapkan adalah karakter baik dan kuat.

Teori Karakter Baku yang dikemukakan Gymnastiar ini sejalan dengan pemikiran Herman Soewardi tentang adab dan karsa dimana dalam hidupnya

seorang manusia akan terlihat produktif ketika dapat memadukan antar adab dan karsa ini dengan baik.

CV Berkah Mulia Abadi Daarut Tauhiid Bandung melaksanakan pendidikan karakter dengan mengembangkan karakter yang bersumber pada: (a) Karakter profil pelajar Pancasila (b) Nilai-Nilai dan Budaya Daarut Tauhiid (c) 18 nilai-nilai karakter nasional, dan (d) Kecakapan Abad XXI yang terintegrasi dalam nilai-nilai gabungan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan metode analitis. Metode deskriptif dipilih karena penelitian yang dilakukan adalah berkaitan dengan peristiwa-peristiwa yang sedang berlangsung dan berkenaan dengan kondisi masa sekarang. Nazir (2011, hlm. 52) menjelaskan metode deskriptif adalah sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki."

Subjek Penelitian

Menurut Moleong (2018, hlm. 132) Subjek penelitian adalah informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun subjek penelitian ini merupakan populasi dan sampel, menurut Arikunto (2014, hlm. 115), "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMA DT Bandung yang seluruhnya berjumlah 67 orang karyawan. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2014, hlm. 117) adalah "sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti". Lebih tepatnya perwakilan karyawan di *Divisi Food & Beverage, Beliafresh*, dan *Holding* Sekretariat BMA DT, selain karyawan yang menjadi subjeknya yaitu Manajemen BMA DT. Kemudian penentuan pengambilan sample menurut Arikunto adalah sebagai berikut: "apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek besar diambil antara 10-15% atau 20-55%".

Objek Penelitian

Menurut Moleong (2018, hlm. 132) menyatakan "objek penelitian adalah hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian", maka objek di dalam penelitian kualitatif ini adalah implementasi pendidikan karakter di BMA DT Bandung.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di BMA DT Geger Kalong Girang Bandung No 11 Kelurahan Isola Kecamatan Sukasari Bandung yang terletak di dalam Kompleks SMP DTBS Putri Bandung. Di lokasi ini terdapat Kantor *Holding* Sekretariat BMA DT, Dapur Belia *Catering*, Dapur *Beliafood*, serta *Workshop Laundry* Gerlong 11.

Selain itu, jika tidak memungkinkan ke tempat penelitian, atau ada beberapa informasi yang kurang, maka penelitian dilakukan secara *online* dengan menggunakan media-media seperti WhatsApp, Zoom atau Googlemeet.

Parameter Penelitian

Parameter dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil pendidikan karakter terdahulu, selanjutnya dasar hukum dari BMA DT, latar belakang, tujuan, sumber daya pada program pendidikan karakter dan pelaksanaan pendidikan karakter.

Operasionalisasi Parameter

Berikut dijelaskan tentang operasionalisasi parameter dari penelitian implementasi pendidikan karakter berbasis Manajemen Qolbu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BMA DT yang terdiri dari parameter, indikator, sumber data, jenis informasi, dan jenis pengumpulan data.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian merupakan orang / informan yang dapat memberikan data atau informasi tentang penelitian pendidikan karakter berbasis Manajemen Qolbu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data didapat dari responden diantaranya Direksi BMA DT, Manager BMA DT, Supervisor BMA DT, dan Staff BMA DT.

Langkah - langkah Penelitian

Tahap Orientasi, Tahap *Eksplorasi*, Tahap Analisis data, Tahap Penyelesaian.

Rancangan Instrumen Penelitian

Tabel 3.2 Pedoman Observasi

No	Aspek atau unsur yang akan di observasi	Deskripsi
1	Konteks Program pendidikan karakter baku (PKB)	Dijelaskan dalam Profil BMA DT
	Profil Lembaga Kondisi dan situasi lembaga (tata letak gedung/ruangan) Pofil SDM Aktivitas kerja BMA DT Program dan Produk layanan BMA DT	Dijelaskan dalam Profil BMA DT
2	Input Program Pendidikan Karakter dalam Kajian Bersama Manajemen (belajar dan mengaji pekanan) 1. Sarana prasarana Penggunaan sumber belajar Kelengkapan sarana dan prasarana pendidikan karakter baku Kondisi sarana dan prasarana Kondisi alat dan bahan lainnya 2. Pematiri / Pengajar Daftar pengajar PKB Kehadiran PKB Materi PKB Alat pendukung KBM 1. Panitia / Pelaksana PKB Penanggung Jawab PKB Kelengkapan pelaksana PKB Syarat pelaksana PKB	Dijelaskan dalam program pengembangan SDM di BMA DT

Tabel 3.3 Contoh Kisi -Kisi Wawancara

No	Informan	Rumusan Masalah	Kisi Kisi Instrumen wawancara
1	Direksi Manajer Supervisor Staff	Implementasi pendidikan karakter Baku dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan	Bagaimana dasar hukum pelaksanaan pendidikan karakter di BMA DT? Apa yang melatar belakangi diselenggarakannya program pendidikan karakter Baku di BMA DT? Apa saja tujuan diselenggarakannya program pendidikan karakter Baku? Siapa sasaran program pendidikan karakter? Bagaimana penyusunan kurikulum pendidikan karakter baku sebelumnya? Bagaimana kurikulum yang digunakan untuk pendidikan karakter baku berikutnya? Bagaimana penyusunan materi pembelajaran baku? Apakah materi disesuaikan dengan kurikulum yang sudah disusun? Berapa jumlah peserta didik yang mengikuti pendidikan karakter baku? Darimana sumber pembiayaan untuk program pendidikan karakter baku? Bagaimana pengelolaan biaya /dana untuk program pendidikan karakter baku (penggunaan dana) yang diharapkan?

Teknik Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data deskriptif yang dilakukan bersifat uraian dan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku dari program pendidikan karakter baku, kemudian hasil data tersebut dilakukan analisis.

Pengujian Keabsahan Data

Hasil analisis data yang didapat dari penelitian harus diuji keabsahannya. Mendapatkan keabsahan data, dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan, dokumen literatur, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya melalui metode wawancara, observasi yang didukung dengan studi dokumentasi.

Sistematika dan Prosedur Penelitian

Tahapan Persiapan Penelitian, Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan, Mengklarifikasi pernyataan-pernyataan masalah penelitian Menyusun pernyataan pedoman wawancara secara lengkap, Memperbanyak angket pertanyaan sesuai dengan jumlah responden, Pengumpulan data., Melakukan analisis data, Membuat laporan hasil penelitian, Membuat Simpulan.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pendirian perusahaan Berkah Mulia Abadi didasari dari kebijakan Yayasan Daarut Tauhiid, yayasan hanya berkonsentrasi pada bidang pendidikan, dakwah dan sosial sehingga melepaskan kegiatan yang bersifat usaha dan sebagai bagian dari Rencana Strategis Daarut Tauhiid 2012 (Renstra) tentang konsolidasi program dan kegiatan pada yayasan dan lembaga-lembaga afiliasi di lingkungan Pesantren Daarut Tauhiid. Alamat Perusahaan: Jl. Gegerkalong Girang Baru No. 11 Komplek SMP DTBS Kel. Isola Kec. Sukasari Bandung 40154 Jawa Barat

1) Penyajian Data

Berdasarkan wawancara dengan responden yang dilengkapi dengan hasil observasi dan studi dokumen, maka hasil penelitian penulis sebagai berikut:

Pelaksanaan Program Pendidikan Karakter

Pelaksanaan program pendidikan karakter di CV BMA DT dapat dilaksanakan melalui setiap kegiatan secara terprogram dan kegiatan sehari-hari, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mansur Muchlis dalam bukunya. Berikut penulis akan memaparkan terkait kegiatan yang ada di perusahaan catering.

Pemateri dan Panitia Pendidikan Karakter di BMA DT

CV Berkah Mulia Abadi DT memiliki tenaga pengajar yang kompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing serta menunjang terhadap proses pendidikan karakter baik dan kuat di CV BMA Daarut Tauhiid Bandung. Pemateri Kajian Bersama Manajemen BMA DT mulai dari Tingkat Pembina Yayasan DT sampai Manager BMA DT. Secara keilmuan semua pemateri Pendidikan Karakter Baku di BMA DT sudah mencukupi persyaratan menjadi pemateri. Pemateri Pendidikan Karakter Baku di BMA DT terdiri mulai dari pimpinan DT sampai Manager di BMA DT.

Kegiatan Terprogram

Kegiatan terprogram di CV BMA DT meliputi kegiatan KBM (Kajian Bersama Manajemen), kegiatan tausiah santri karya setiap Jumat Pagi, Kajian *Al Hikam* Setiap Kamis Sore, Kajian *Mariafatulloh* setiap Kamis Malam Jumat.

Kajian Bersama Manajemen (KBM)

Program KBM (Kajian Bersama Manajemen) yang berlangsung mulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 09.30 setiap pekan di setiap di divisi dengan hari yang sudah ditentukan. Program KBM adalah satu diantara upaya BMA DT untuk memberikan pemahaman tentang pendidikan karakter khususnya karakter baku dengan tujuan tercipta dan terbentuk karakter karyawan yang dapat menunjang kinerja perusahaan juga menjadikan karyawan menjadi karyawan yang berahlak mulia. Program KBM dilaksanakan panitia penyelenggara yang sudah ditunjuk oleh Direksi BMA DT. Jadwal yang sudah ditentukan dan pemateri yang sudah ditentukan juga. Begitupun materi sudah disiapkan sesuai dengan kurikulum yang diadaptasi dari kurikulum SMP DTBS.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Direktur Operasional CV BMA, Bapak Caca Komara mengatakan:

“Nilai karakter yang dipelajari karyawan sejauh ini adalah karakter; Jujur Ikhlas Tawadu Berani Tangguh Disiplin”

Kajian Tausiah Santri Karya Jumat Pagi

Kajian ini diwajibkan bagi setiap karyawan BMA DT untuk menyimak dimanapun berada baik yang bertugas di kantor ataupun di luar kantor seperti pengantaran, dapur, dan workshop. setiap karyawan dicek kehadirannya melalui aplikasi *WhatsApp*. Monitoring kehadiran dapat dipantau dari laporan di Grup WA Presensi BMA. Bagi yang berhalangan hadir atau tidak dapat menyimak diwajibkan melaporkan kepada atasannya.

Kajian Al Hikam Kamis Sore

Kajian rutin setiap Kamis sore di Masjid Daarut Tauhiid Bandung yang diselenggarakan DKM Masjid DT membahas tentang Kitab Alhikam karangan Ibnu Athaillah, materi disampaikan langsung oleh pimpinan Pondok Pesantren Daarut Tauhiid, KH Abdullah Gymnastiar, yang sering disapa Aa Gym. Kajian ini diselenggarakan langsung di Masjid DT dan direlay melalui media *online*. setiap karyawan BMA DT tidak ada alasan tidak dapat menyimak kajian ini. Karyawan dapat menyimak secara offline dan online. Bagi karyawan yang tugasnya tidak terlalu sibuk seperti karyawan *backoffice* diwajibkan hadir langsung di Masjid DT, bagi yang sedang bertugas di dapur, *workshop* dan *meeting* luar kota diwajibkan menyimak melalui media *online*. Karyawan BMA DT yang merupakan bagian dari civitas Daarut Tauhid senantiasa menghadiri kajian alhikam dalam rangka pendidikan karakter baku untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian Marifatulloh Kamis Malam Jumat

Program pendidikan karakter selanjutnya yang harus diikuti karyawan BMA DT adalah Kajian *Marifatullah* yang merupakan program kajian yang biasanya diselenggarakan setiap Kamis malam Jumat di Daarut Tauhiid (DT). Karyawan BMA DT diwajibkan untuk mengikuti kajian malam Kamis ini, sebab kajian ini sangat bermanfaat sekali bagi karyawan BMA DT dalam upaya meningkatkan kinerja yang dilandasi dengan ketauhidan kepada Allah Swt.

Ceramah MQ Pagi

Ceramah MQ Pagi merupakan satu diantara tugas dalam *mutabaah yaumiah* BMA DT. Program kajian di pagi hari ini menjadi sarana belajar bagi karyawan BMA. Materi yang disampaikan dalam ceramah MQ pagi disimak oleh seluruh karyawan BMA DT dan dilaporkan kehadiran menyimak melalui Grup WA

Kegiatan Upgrading Karyawan

Penanaman nilai karakter tidak hanya dengan kegiatan belajar di kelas atau majelis namun juga dilaksanakan dengan kegiatan *upgrading* karyawan di luar perusahaan (*outdoor*), salah satunya dengan kegiatan *outbond* untuk mendobrak diri (nilai karakter baku "Berani") dengan simulasi game *Flyng fox* dan Arung Jeram.

Outbond (Belajar Kepemimpinan dan Dobrak Diri)

Kegiatan *upgrading* ini dilakukan di luar perusahaan biasanya diselenggarakan di Pangalengan, Ciwidey, Ciater Subang, Garut, ataupun di kota yang terdapat wisata untuk kegiatan *outbond*. Selain *Outbond* Arung Jeram kegiatan lainnya adalah *Flyng Fox*, yaitu kegiatan ini bertujuan agar karyawan dapat mengendalikan diri, dapat mendobrak diri terhadap ketakutan yang ada pada setiap diri karyawan. tidak semua karyawan dapat melewati tantangan ini.

Berkemah Kepemimpinan

Kegiatan berkemah yang diselenggarakan BMA DT bertujuan untuk memupuk karakter baik dan karkater kuat diantaranya karakter Berani, Tangguh dan Disiplin. **Rihlah Kebersamaan Tim**

Kebersamaan tim sangat diperlukan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, begitupun di BMA DT. Setiap tahun BMA DT mengagendakan kegiatan rihlah kebersamaan seluruh karyawan. Kegiatan ini merupakan bagian dari agenda pendidikan karakter baku, dimana karyawan dididik bagaimana membangun kebersamaan, tidak egois, bertanggung jawab, berani mengambil keputusan, serta bersikap *tawadu* dan tangguh dalam menghadapi segala ujian saat perjalanan rihlah.

Olahraga Bersama

Olahraga adalah satu diantara kegiatan dalam upaya agar tubuh tetap bugar dan sehat. BMA DT mengupayakan karyawannya selain berkarakter baik dan kuat juga mempunyai tubuh yang sehat. Oleh sebab itu, setiap satu pekan sekali diadakan olaharag rutin bersama diantaranya Olahraga Futsal, Lari, Senam, Renang, Memanah dan Berkuda.

Kegiatan BRTT dan Bebaskomiba

BRTT adalah singkatan dari Bersih Rapi Tertib Teratur dan Bebas Komiba adalah singkatan dari Berantakan Rapikan Basah Keringkan Kotor Bersihkan Miring Luruskan Bahaya Amankan. Kedua konsep tersebut adalah konsep DT yang diadopsi BMA DT untuk kegiatan kebersamaan karyawan dalam pendidikan karakter baku.

Kegiatan Sehari-hari

Berdoa sebelum bekerja atau rapat

Budaya BMA DT dalam bekerja sangat dianjurkan untuk berdoa sebelum memulai bekerja ataupun sebelum memulai rapat. sebelum memulai rapat biasanya pimpinan rapat memulai dengan meminta kepada semua karyawanrapat untuk memulai dengan ucapan *basmallah* dan membaca surat *Al Fatihah*. dengan harapan semoga setiap aktivitas di BMA senantiasa mendapat keberkahan dan kemuliaan. Sebelum memulai bekerja pun setiap tim dalam kelompok kerja memulai dengan berdoa terlebih dahulu.

Tadarus Al-Qur'an

Tadarus adalah sebuah kegiatan membaca, mempelajari, memahami dan mengkaji secara bersama-sama. Dengan rutin *tadarus* alquran, maka akan mendapatkan safaat dan ketenangan dalam hidup. Di Perusahaan BMA DT *tadarus* alquran menjadi budaya yang diprogramkan manajemen dalam kehidupan sehari-hari bagi karyawannya. Setiap karyawan ditarget dalam sehari harus menyelesaikan satu juz alquran atau membaca dua halaman alquran lengkap dengan terjemahan dan tafsirnya. Apabila karyawan sudah melakukan *tadarus*, karyawan wajib lapor kepada atasannya dalam grup koordinasi atau grup WA BMA DT.

Sholat tepat waktu (TBM)

Penanaman nilai karakter baku dalam kehidupan sehari-hari di BMA DT salah satunya perintah untuk sholat berjamaah di masjid tepat waktu bagi karyawan laki-laki khususnya. Bagi karyawan perempuan tidak diwajibkan ke masjid namun tetap harus berjamaan dan tepat waktu. Sholat tepat waktu di masjid menjadi standard karyawan laki-laki dan penilaian utama dalam kinerja karyawan sebab sholat adalah merupakan tiang agama dan cerminan dari karakter seseorang. Setiap

karyawan BMA DT diwajibkan untuk sholat berjamaah di masjid DT. Hal ini bertujuan selain untuk silaturahmi dengan karyawan lain juga untuk menanamkan karakter disiplin dalam jiwa setiap karyawan BMA DT.

Bersedekah setiap hari

Sebelum memulai aktivitas, setiap karyawan BMA DT dipastikan sudah bersedekah di pagi hari setelah menunaikan sholat subuh. Hal ini menjadi rutinitas dalam mengolah rasa sosial dan kedermawanan. Nilai karakter yang didapat dari rutinitas ini adalah nilai tawadu,, nilai disiplin, nilai, ikhlas.

Kegiatan sedekah pagi dilaporkan karyawan kepada manajemen setiap hari sebagai bentuk tanggung jawab dan komitmen terhadap program pendidikan karakter baku di BMA DT.

Implementasi Pendidikan Karakter melalui Budaya Perusahaan

Implementasi pendidikan karakter bisa dengan program pengembangan budaya perusahaan dan kajian pesantren yang dilakukan melalui kegiatan pengembangan diri. Hal ini sesuai dengan teori yang ditulis oleh Mansur Muslich di dalam bukunya yaitu “Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional”. Kemudian akan penulis bahas di bawah ini, antara lain:

Keteladanan/Contoh

Manajemen BMA DT biasa memberikan keteladanan dengan memperlihatkan bagaimana karyawan bersikap, bertutur kata, berpakaian rapih serta mentaati tata tertib perusahaan. Keteladanan merupakan sesuatu yang baik di dalam diri manusia sehingga manusia itu bisa ditiru oleh manusia lainnya.

Kegiatan Spontan

Kegiatan ini dilakukan dengan cara para karyawan diberi kebebasan penuh untuk mengemukakan atau mengekspresikan tanggapan perasaan, penilaian, dan pandangannya terhadap suatu hal yang dijelaskan pematiri, khususnya nilai karakter. Dalam menyampaikan dan mengemukakan pendapat, karyawan diberi ruang berekspresi melalui aplikasi *google doc* yang disediakan Manajemen Bagian Holding HRD dimana setiap karyawan bebas bertanya, curhat, dan komplek terhadap manajemen atau kebijakan yang ada di BMA DT.

Kegiatan spontan merupakan kegiatan yang berlangsung terjadi tanpa diprogramkan tapi sudah menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan sehari-hari dan hal yang wajar dilakukan karyawan.

Teguran

Teguran yang diberikan manajemen HRD BMA DT dalam menerapkan disiplin dan karakter karyawan biasanya dengan menasehati karyawan jika karyawan melakukan kesalahan, mempertemukan kedua karyawan yang saling berselisih paham, mencari akar permasalahan lalu berusaha untuk membuat karyawan berpikir, kesalahan apa yang telah karyawan perbuat terakhir mencari solusi untuk menyelesaikan masalah. Hal ini sengaja dilakukan agar karyawan sadar dan bisa berpikir sehingga tidak mengulangi kesalahannya lagi dikemudian hari.

Pengondisian Lingkungan

Pengondisian lingkungan merupakan penyediaan sarana fisik. Di BMA DT terdapat slogan-slogan yang berkaitan dengan pendidikan karakter, tujuannya agar karyawan membacanya setiap hari dan selalu ingat pentingnya nilai karakter yang

Data di atas menjelaskan bahwa di tahun 2022 pencapaian kinerja SDM BMA DT untuk komitmen tercapai 93 poin. Komitmen didapat dari penilaian edukasi budaya perusahaan, implementasi ruhiyah, kedisiplinan, tausyah Jumat Pagi, dan Kebersamaan karyawan. Data Kinerja SDM BMA DT tersebut dapat lebih dirinci lagi, yaitu Data KPI diturunkan menjadi Implementasi lalu menjadi Program Kerja atau kegiatan dimana Data dilaporkan melalui pelaporan atau media oleh tiap divisi yang telah menunjuk penanggung jawabnya masing-masing. Data capaian kinerja karyawan BMA DT akan lebih terlihat jelas terdapat peningkatan dalam kinerja jika dibandingkan dengan capaian kinerja karyawan BMA DT pada tahun-tahun sebelumnya, dalam hal ini peneliti membandingkan dua tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 dan 2021. Dimana terdapat peningkatan signifikan dari poin 73 meningkat menjadi 87 dan di tahun 2022 menjadi 93 poin. Data capaian kinerja karyawan BMA DT sangat terlihat jelas perkembangannya setelah diadakannya program pendidikan karakter baku di BMA DT. Dimana program tersebut mulai diadakan awal 2021 hingga berlanjut sampai penelitian ini dilakukan. Berikut data tersebut.

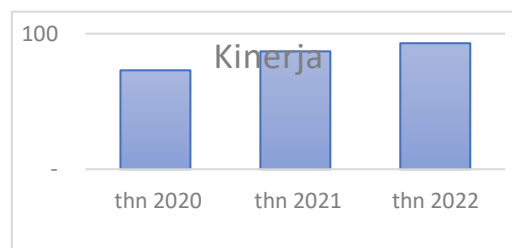
Tabel Capaian LPS KPI Pembelajaran dan Pertumbuhan SDM BMA DT tahun 2020

TAHUN 2020															
NO	Key Performance Indicator	Rencana 2022	Real 2022	BULAN											
				Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
PEMBELAJARAN & PERTUMBUHAN															
01.01	Komitmen SDM	90	73	76	72	84	72	65	55	47	71	51	94	94	94
01.01.01	Edukasi Budaya Perusahaan	90	81	86	87	89	75	84	77	70	78	80	90	80	81
01.01.02	Implementasi Ruhiah	90	96	90	98	97	99	98	99	95	96	97	98	94	95
01.01.03	Kedisiplinan	90	44	74	64	76	62	47	50	24	43	26	13	13	30
01.01.04	Tausyah Jum'at Pagi	90	40	64	56	56	62	47	50	24	43	26	13	13	30
01.01.05	Kebersamaan	90	44	64	56	100	62	47	0	24	95	26	13	13	30

Tabel Capaian LPS KPI Pembelajaran dan Pertumbuhan SDM BMA DT tahun 2021

TAHUN 2021															
NO	Key Performance Indicator	Rencana 2022	Real 2022	BULAN											
				Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
PEMBELAJARAN & PERTUMBUHAN															
01.01	Komitmen SDM	90	87	88	89	87	88	89	68	81	84	83	94	94	94
01.01.01	Edukasi Budaya Perusahaan	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
01.01.02	Implementasi Ruhiah	90	80	86	84	83	84	85	83	77	76	79	67	75	86
01.01.03	Kedisiplinan	90	84	84	84	82	84	90	78	69	74	86	90	91	97
01.01.04	Tausyah Jum'at Pagi	90	85	81	92	87	81	85	91	87	84	75	86	85	87
01.01.05	Kebersamaan	90	76	97	97	92	100	95	0	81	95	84	93	0	80

Jika dibandingkan ketiga data tersebut maka akan menghasilkan grafik sebagai berikut,



Gambar Grafik Capaian kinerja karyawan BMA DT tahun 2020-2022

Evaluasi Pendidikan Karakter di BM DT

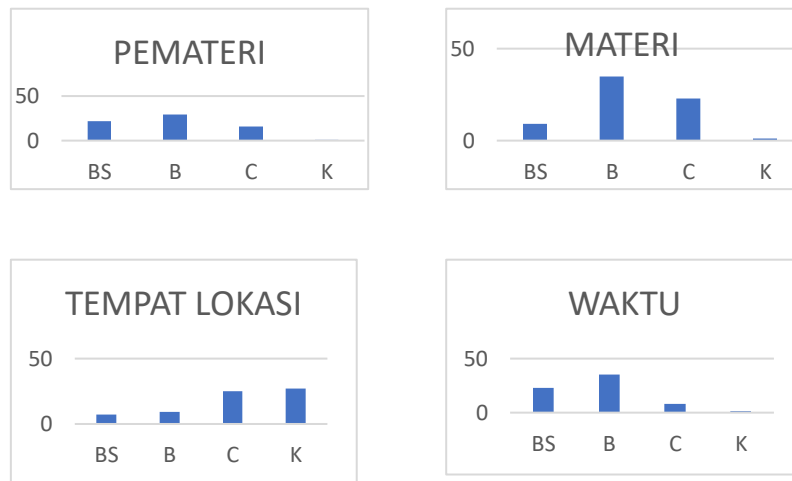
Evaluasi pelaksanaan pendidikan karakter di BMA DT dilakukan sesuai dengan tahapannya, yaitu evaluasi pekanan, evaluasi bulanan, evaluasi semesteran dan evaluasi tahunan yang dilakukan oleh manajemen dalam hal ini Divisi Holding bagian HRD atau SDM. Hasil dari evaluasi ini dilaporkan kepada Direksi BMA DT sebagai bahan laporan untuk kemajuan karyawan.

Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan karakter di BMA DT terdiri dari evaluasi pemateri, evaluasi sarana prasarana, , evaluasi materi belajar, evaluasi waktu belajar.

EVALUASI PELAKSANAAN (KAJIAN BERSAMA MANAJEMEN) KBM CV BERKAH MULIA ABADI DARUT TAUHIID TAHUN 2022					
NAMA RESPONDEN		:			
DIVISI		:			
Beri tanda ceklist untuk jawaban Anda BS; Baik Sekali B; Baik C;Cukup K; Kurang					
NO	EVALUASI	PENILAIAN			
		BS	B	C	K
1	PEMATERI				
2	MATERI				
3	TEMPAT SARANA				
4	WAKTU BELAJAR				
"BMA BISA HEBAT"					

Gambar Form evaluasi KBM BMA DT

Adapun contoh hasil rekapitulasi dari evaluasi pelaksanaan Pendidikan Karakter Baku Berupa program Kajian Bersama Manajemen (KBM) adalah sebagai berikut,



Gambar Grafil Evaluasi KBM BMA DT

Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Implementasi Pendidikan Karakter Baku di BMA DT.

Beberapa upaya telah dilakukan BMA DT dalam meningkatkan kinerja karyawannya mulai dari pembuatan peraturan perusahaan hingga upaya *preventif* yaitu dengan pendidikan, dalam hal ini pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan karakter baku yang dikembangkan di perusahaan BMA DT. Upaya yang dilakukan sangat ditentukan oleh dukungan dari peserta didik atau karyawan yang menjadi objek sekaligus subjek dari pendidikan karakter baku di BMA DT.

2) Analisis Data

Pelaksanaan Pendidikan karakter di CV BMA DT?

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT berjalan sesuai dengan perencanaan. mulai dari persiapan panitia, proses pelaksanaan pendidikan karakter, hingga evaluasi pelaksanaan. Panitia penyelenggara pendidikan karakter di BMA DT dalam hal ini Bagian HRD Holding BMA DT melaksanakan program ini secara sistematis sejak perencanaan, proses, hingga kontroling di lapangan. Persiapan Pelaksanaan pendidikan karakter yang dilakukan penyelenggara atau panitia dalam hal ini bagian Holding yaitu, 1. Rapat penentuan program 2. Penentuan SDM 3. Penentuan Jobdesk 4. Penentuan peserta didik 5. Administrasi 6. Budgeting.

Kegiatan persiapan ini dibahas tentang penentuan program yang akan menunjang pendidikan karakter baku di BMA DT. Peserta rapat adalah Direksi, Divis Holding, dan Manager Divisi. Program yang ditentukan diantaranya adalah Kajian Bersama Manajemen, Kajian DT, Upgrading Outbond, Acara Kebersamaan, dan *Mutabaah* Harian, yaitu pembiasaan yang dilaporkan berupa pembiasaan ibadah yang dinamakan program 7 Cinta.

Manajemen akan merekap hasil mutabaah selama sebulan sekali untuk melihat kinerja karyawan dalam pembiasaan ibadah. berikut contoh pelaporan mutabaah harian di BMA DT.

Mutabaah Yaumiah CV BMA DT Nama: Indra Permata Divisi: Beliafood		MAR											APR																		
No	Keterangan	Sab	Ahad	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab	Ahad	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab	Ahad	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab	Ahad	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sa	
		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	Sholat Wajib 5 Waktu	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.5	1	
2	Sholat Tahajud	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	Tilawah Al-Qur'an (ODU)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	Menyimak MQ pagi	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
5	Shodaph	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
6	Sholat Dhuhu	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
7	Dzikir Pagi Pelang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
8	istighfar 1000 kali	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Rata-rata (%)																															

Gambar Rekapitulasi Data *Mutabaah yaumiah* Individu SDM BMA DT

Tabel Jadwal Kajian Bersama Manajemen Divisi

Divisi	Jadwal KBM	Waktu KBM
Holdings Supporting	Hari Kamis	08.00 - 09.00 WIB
Belia Catering	Hari Senin	08.00 - 09.00 WIB
BeliaFood	Hari Senin	13.00 - 14.00 WIB
Beliafresh	Hari Selasa	08.00 - 09.00 WIB

Tabel Susunan acara kegiatan Kajian Bersama Manajemen

Waktu	Kegiatan	Materi	PIC
08.00 - 08.10 WIB	Pembukaan	Hadits pendek	MC
08.10 - 08.20 WIB	Tilawah AlQuran	10 ayat AlQuran	Bersama
08.20 - 08.30 WIB	Terjemah Al Quran	10 ayat AlQuran	Perwakilan
08.30 - 08.50 WIB	Tausiah	Karakter Baku	Pemateri
08.50 - 09.00 WIB	Pengumuman	informasi	Manager
09.00 - 09.15 WIB	Penutupan	Ramah tamah	Bersama

Untuk peningkatan layanan panitia dan efektivitas KBM biasanya dilakukan evaluasi rutin pelaksanaan KBM, dari data yang didapat peneliti menunjukkan evaluasi di sarana dan prasarana yang masih kurang. Untuk penilaian Pemateri, Materi, dan Waktu Belajar sudah menunjukkan baik dan sangat baik.

Hasil evaluasi KBM dari 68 responden berikut analisis data yang peneliti dapatkan, Nilai "pemateri" Baik Sekali = 22 orang atau 32 %, Baik = 29 Orang atau 43 %, Cukup= 16 orang atau 24 %, dan nilai Kurang=1 orang atau 1 %.

Nilai "materi" Baik Sekali = 9 orang atau 13 %, Baik = 35 Orang atau 51 %, Cukup= 23 orang atau 34 %, dan nilai Kurang=1 orang atau 1 %.

Nilai "Tempat / lokasi" Baik Sekali = 7 orang atau 10 %, Baik = 41 Orang atau 60 %, Cukup= 37 orang atau 37 %, dan nilai Kurang=23 orang atau 40 %.

Nilai "Waktu belajar" Baik Sekali = 23 orang atau 34 %, Baik = 35 Orang atau 51 %, Cukup= 8 orang atau 12 %, dan nilai Kurang=1 orang atau 1 %.

Dari data di atas terlihat jelas presentase sarana yang signifikan yaitu kurang di angka 40 % dimana pada penilaian aspek yang lain hanya di angka 1%. ini menandakan bahwa sarana untuk pendidikan karakter masih terbatas.

Bagaimana kinerja yang dicapai dalam implementasi pendidikan karakter di CV BMA DT?

Capaian Kinerja karyawan dari hasil pendidikan Karakter Baku diperoleh karyawan berdasarkan komitmen karyawan untuk aktif dan berkontribusi dalam setiap aktivitas yang telah dirancang dan ditetapkan di BMA DT. Dari segi kualitas, karyawan memperoleh pengetahuan dan motivasi untuk mengubah perilaku menjadi lebih baik. Perubahan sikap juga disertai dengan pelaksanaan *riyadoh* ibadah harian sehari-hari yang dilaporkan kepada manajemen. Selanjutnya karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam pembelajaran sederhana berupa kegiatan kajian-kajian, diantaranya kajian bersama manajemen, kajian *al-hikam*, kajian *marifatullah*, kajian jumat pagi dan kajian penguatan karakter baku lainnya.

Terdapat perbedaan sikap karyawan sebelum ada program pendidikan karakter baku dan sesudah ada. Contoh konkrit di lapangan adalah karyawan yang selalu komplain atau sering mengeluh jika terdapat kebijakan Direksi yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Setelah diadakan pendidikan karakter serta pemahaman terhadap karyawan dengan media untuk menyalurkan keluhan maka konflik yang terjadi tidak terlalu membuat proses pekerjaan di tempat kerja terganggu dan aspirasi dapat diakomodir oleh manajemen sehingga karyawan merasa nyaman jika ingin berkeluh kesah kepada perusahaan.

Capaiannya yaitu berupa sikap yang baik dan ahlak yang mulia. Konkritnya penilaian karyawan dapat dilihat dari kenaikan nilai KPI Kinerja karyawan yang berkembang baik dari tahun ke tahun dengan grafik menanjak ke arah yang lebih baik.

Apa hambatan dalam implementasi pendidikan karakter di BMA DT?

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa hambatan dalam implementasi pendidikan karakter yaitu karena perbedaan keadaan pendidikan karyawan, latar belakang keluarga karyawan, dan keadaan

lingkungan mereka dalam mengimplementasikan pendidikan karakter perlu pendekatan yang berbeda-beda.

Kondisi sarana prasarana yang masih kurang dapat dilihat dari gambar berikut dimana suasana belajar karyawan masih kurang memadai. Diantaranya adalah ruang kelas belajar masih belum tertutup untuk kelas Belia Catering, masih menggunakan area kantin di luar, dimana masih ada akses anak sekolah atau guru SMP DTBS yang merupakan pihak luar yang lalu lalang ketika proses belajar dilaksanakan. Kursi Meja pun sangat terbatas menggunakan kursi meja yang digunakan di kantin dan dapur. Sarana yang ada belum mencukupi peserta didik yang belajar. terlihat dalam gambar suasana berdempetan antara karyawan satu dengan yang lainnya untuk mendapatkan ilmu dalam KBM.

Bagaimana program pendidikan karakter dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV BMA DT?

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa implementasi manajemen karakter karyawan di CV BMA DT untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan upaya yang dilakukan manajemen BMA DT agar peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai dan juga mengurangi atau menghilangkan permasalahan atau hambatan yang ada.

Dengan adanya beberapa kegiatan yang dilakukan oleh HRD Hoding BMA DT merupakan sebuah usaha yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan juga kebiasaan yang baik bagi semua karyawan. Akan tetapi tidak hanya itu, masih ada kegiatan yang sangat mendukung akan tujuan perusahaan, yaitu dengan adanya kegiatan bimbingan belajar alquran (*tahsin*) dan juga membiasakan membaca ayat alquran setiap hari (*ODOJ; One Day One Juz*).

Adapun pembiasaan mendengarkan alquran (*tasmi*) dilakukan BMA DT, dimana di setiap dapur atau workshop laundry diperdengarkan lantunan ayat suci alquran yang dinyalakan dari komputer lalu disebarkan melalui jaringan speaker yang ada di dapur dan workshop laundry. Sambil bekerja karyawan sambil mendengarkan ayat alquran juga ada yang sambil menghafal. Upaya tersebut selain untuk meningkatkan kinerja karyawan juga untuk mendidik karyawan untuk lebih memperdalam ilmu agama khususnya ilmu tauhid, dan menjadikan karyawan yang unggul dalam prestasi dan *berakhlakul karimah* dalam bertindak laku, serta memberikan ruang kepada karyawan untuk mengembangkan bakat minatnya, dan juga dengan pembinaan serta dukungan untuk tetap selalu meningkatkan kinerja karyawan. Satu hal yang mungkin tidak ada di perusahaan atau lembaga lain tentang peningkatan kinerja karyawan di BMA DT adalah loyalitas dan pengorbanan karyawan terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini peneliti analisis dari kesanggupan dan keikhlasan karyawan divisi marketing yang rela dan membiasakan diri rapat dini hari, yaitu pukul 02.00 WIB sebelum sholat tahajud dilakukan oleh para karyawan. Rapat koordinasi Marketing BMA DT ini dilakukan setiap hari Sabtu, di luar jam kerja (berdasarkan aturan kepegawaian BMA DT; aturan kerja dari hari Senin sampai dengan Jumat).

Dari peristiwa tersebut peneliti menganalisis bahwa terdapat peningkatan sikap, ahlak, karakter, pengorbanan, dan ketangguhan dari karyawan terhadap loyaltitasnya kepada perusahaan. Jika karyawan yang malas atau tidak mempunyai kinerja yang baik, tidak mungkin hal ini terjadi. Rapat di waktu ketika orang sedang

tertidur lelap adalah sesuatu yang tidak lazim dilakukan, namun bagi karyawan BMA DT hal ini adalah bentuk implementasi dari pendidikan karakter baku yang sedang dikembangkan di BMA DT.

Peneliti menganalisis terdapat nilai-nilai karakter baku yang terdapat dalam jiwa karyawan dalam mengimplementasikan pendidikan karakter baku di BMA DT, diantaranya karakter iktiklas, dimana setiap karyawan marketing rela tanpa paksaan hadir dan terlibat dalam rapat, karakter berani, dimana tidak setiap karyawan berani mengambil keputusan untuk bangun dini hari dan ikut rapat, karakter disiplin, dimana karyawan mampu teratur dan mengatur waktunya agar bisa hadir tepat waktu saat rapat. Dengan rapat ini juga pimpinan dapat mengontrol dan memastikan karyawannya telah melakukan sholat *tahajud* yang menjadi pembiasaan dalam program pendidikan karakter baku di BMA DT. Logikanya pasti setelah rapat karyawan akan melakukan sholat *tahajud* sebab sudah bangun dari tidur.

3) Pembahasan Hasil Penelitian

Pelaksanaan pendidikan karakter di CV BMA DT?

Pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT mulai dilaksanakan awal tahun 2021 sampai dengan penelitian ini dilakukan masih tetap berlangsung. Sebelum tahun 2021 pendidikan karakter baku belum terstruktur diprogramkan dan masuk dalam Renstra BMA DT.

Pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT menjadi kunci suksesnya kemajuan perusahaan sebab faktor karakter SDM sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, dalam kata lain SDM adalah aset perusahaan. Jika karyawannya mendukung maka perusahaan akan berkembang pesat ke arah kemajuan, namun sebaliknya jika karyawannya malah merusak maka yang akan terjadi jangankan kemajuan untuk bisa bertahan saja ada kemungkinan akan sulit. Pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT dilakukan secara khusus dan juga secara umum. Secara khusus maksudnya adalah dilakukan di lingkungan BMA DT dikelola langsung oleh Bagian Holding BMA DT. Secara umum yaitu melibatkan pihak luar baik itu pemateri ataupun pihak luar untuk koordinasi dengan bagian Holding BMA DT.

Kajian Bersama Manajemen (KBM) BMA DT adalah contoh pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT yang khusus. Kajian ini dikelola langsung oleh Bagian Holding BMA DT. *Upgrading Outbond* dan acara kebersamaan juga merupakan pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT yang khusus.

Kajian *Alhikam*, kajian *Marfifatulloh*, dan Kajian Tausiah *Sankar* DT adalah bagian dari pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT yang umum, dimana keterlibatan Holding BMA DT sebatas panitia yang memastikan kehadiran karyawan dalam mengikuti atau menyimak kajian tersebut. Untuk pelaksanaannya bagian Holding BMA DT bekerjasama dengan pihak DKM DT atau dengan Bagian Sekretariat Yayasan DT. Informasi terkait kajian terdapat dalam grup bersama kesekretariatan DT dan Holding BMA DT tergabung di dalamnya.

Kinerja yang dicapai dalam implementasi pendidikan karakter di CV BMA DT?

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa kinerja karyawan dalam mengimplementasikan pendidikan karakter mayoritas karyawan

sudah sangat baik, ada yang masih baik dan ada yang masih cukup baik, bisa dilihat dari pemantauan, dan kehadiran.

Para pimpinan di perusahaan BMA DT wajib memberikan keteladanan dan datang tepat waktu serta mencerminkan . Mansur Muslich (2014, hlm. 175-176) dalam konteks perusahaan. Kegiatan pemberi contoh/teladan ini bisa dilakukan oleh pengawas, kepala perusahaan, staf administrasi di perusahaan yang dapat dijadikan model bagi karyawan. Membudayakan sopan santun, ramah tamah (konsep DT 5S) sesuai dengan konsep budaya perusahaan.

Selain yang dijelaskan di atas, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil penilaian terhadap karyawan dari pimpinan atau atasan langsung.

Data tersebut menjelaskan bahwa setiap karyawan mendapat penilaian berupa kinerja dan penilaian sholatnya. Dua aspek ini menjadi hal yang paling utama dalam penilaian. Manajemen BMA DT melihat dengan kinerja yang baik maka karyawan akan produktif dan dengan mengerjakan sholat yang baik pula akan sangat berpengaruh terhadap ahlak sehari-hari, begitupun dalam implementasinya di pekerjaan.

Pada Umumnya nilai yang didapat baik semua, karyawan menunjukkan kinerja yang baik dan pengerjaan sholat yang baik pula dengan standard sholat TBM (tepat waktu, berjamaah, di masjid). Dapat dinyatakan bahwa capaian kinerja karyawan dengan adanya pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT menjadikan karyawan taat dalam beribadah dan bagus dalam pekerjaan. Hal ini bisa dilihat dari perolehan nilai yang menunjukkan baik pada semua karyawan begitupun nilai pengerjaan jobdesk pekerjaan yang hampir semuanya bernilai baik. Ini menandakan adanya peningkatan kinerja karyawan yang baik dan perlu dipertahankan, lebih baik lagi jika dapat ditingkatkan terus sehingga sangat berdampak pada perubahan perusahaan menuju ke arah lebih baik.

Hambatan dalam implementasi pendidikan karakter di CV BMA DT?

Hambatan dalam implementasi pendidikan karakter di CV BMA DT adalah perbedaan keadaan ekonomi, latar belakang keluarga, keadaan lingkungan mereka dan terlebih perusahaan ini dipusat kota dengan bermacam lingkungan ada yang baik dan ada yang kurang baik sehingga dalam mengimplementasikan pendidikan karakter perlu pendekatan yang berbeda-beda.

Hambatan lainnya dalam pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA sebagaimana telah dijelaskan oleh narasumber adalah faktor sarana dan prasarana, dimana media penunjang dan ruang kelas yang belum memadai untuk pelaksanaan belajar yang ideal.

Implementasi pendidikan karakter dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV BMA DT

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa implementasi pendidikan karakter Baku di CV BMA DT untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu harus muncul enam karakter utama diantaranya ikhlas jujur tawadu berani tangguh disiplin.

Sudjana (2014, hlm. 22) menyebutkan prestasi belajar terdiri dari 3 ranah yaitu: ranah *kognitif* berkenaan dengan hasil belajar *intelektual*, ranah *afektif*, berkenaan dengan sikap dan ranah psikomotorik, berkenaan dengan hasil belajar keterampilan.

Mansur Muslich (2014, hlm. 175-176) penerapan pendidikan budi pekerti dapat dilakukan dengan berbagai strategi pengintegrasian.

Peningkatan kinerja karyawan sangat jelas terasa. Hal ini hasil dari pengamatan dan analisis peneliti selama penelitian di lokasi penelitian. Dari beberapa narasumber yang ditemui dan diwawancarai menyebutkan perbedaan suasana kerja yang lebih nyaman dibandingkan waktu sebelumnya. Adapun bentuk Implementasi dari nilai-nilai karakter baku yang sedang dikembangkan di BMA DT dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Implementasi nilai karakter baku dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan BMA DT

NO	NILAI KARAKTER	IMPLEMENTASI DI BMA DT
1	IKHLAS	Membiasakan diri bersedekah dan selalu tersenyum kepada siapapun Melakukan BRTT setiap pagi sebelum dimulai kerja dan sesudah kerja tanpa harus disuruh Opsih lingkungan masyarakat secara sukarela
2	JUJUR	Melaporkan hasil kerja dan ibadah harian dengan <i>faktual</i> dan data yang BAL (Benar Akurat Lengkap) Melaksanakan tugas dan jobdesk sesuai dengan SOP yang berlaku Melaksanakan pemeriksaan kelengkapan atribut kerja
3	TAWADU	Membiasakan salam setiap bertemu dengan karyawan lainnya Membudayakan pakaian yang rapi Membiasakan menggunakan alat dan sarana perusahaan secara hemat.
4	DISIPLIN	Membaca alquran dan berdoa setiap mulai kerja Membiasakan Shalat Tahajud, Shalat Dhuha, Shalat Rawatib dan Shaum Sunnah Datang tepat waktu saat bekerja dan beres-beres setelah selesai bekerja
5	BERANI	Mengambil keputusan yang terbaik dalam rapat koordinasi Mendobrak diri dengan mengikuti upgrading Outbond yang menantang Memberi masukan atau teguran kepada karyawan yang menyalahi aturan dan melakukan kesalahan dengan cara dipanggil, ditegur, dinasehati, dan tingkat paling akhir diberi hukuman.
6	TANGGUH	Bertanggung jawab dalam pekerjaan dengan sistem shift Bekerja secara efektif dan efisien dalam kurun waktu ditentukan perusahaan Menerima segala rintangan dan cobaan yang menimpa perusahaan dan berusaha bertahan mempertahankan perusahaan di saat kekurangan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pendidikan karakter bukanlah sekedar pengetahuan yang harus dihapal namun sebuah pengalaman moral. Manajemen BMA DT mengadakan suatu penilaian dengan cara mengevaluasi karyawan untuk mengetahui keberhasilan karyawan dalam pembelajaran pendidikan karakter. Pelaksanaan pendidikan karakter baku di BMA DT bukan hanya berupa kajian dalam pembelajaran tetapi melalui pengintegrasian nilai budaya perusahaan, pembiasaan keseharian,

penguatan ibadah harian dengan program tujuh cinta (7C), dan acara-acara kebersamaan yang terdapat nilai-nilai karakter baik dan karakter kuat.

Kinerja karyawan dalam mengimplementasikan pendidikan karakter di BMA DT mayoritas sudah sangat baik dan terus dikembangkan untuk dipertahankan yang baiknya dan diperbaiki yang masih kurangnya, ada yang masih baik dan ada yang masih cukup baik.

Capaian Kinerja karyawan dari hasil pendidikan Karakter Baku diperoleh karyawan berdasarkan komitmen karyawan untuk aktif dan berkontribusi dalam setiap aktivitas yang telah dirancang dan ditetapkan di BMA DT. Dari segi kualitas, karyawan memperoleh pengetahuan dan motivasi untuk mengubah perilaku menjadi lebih baik. Perubahan sikap juga disertai dengan pelaksanaan *riyadoh* ibadah harian sehari-hari yang dilaporkan kepada manajemen. Selanjutnya karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam pembelajaran sederhana berupa kegiatan kajian-kajian, diantaranya kajian bersama manajemen, kajian *al-hikam*, kajian *marifatullah*, kajian jumat pagi dan kajian penguatan karakter baku lainnya.

Kinerja karyawan dalam mengimplementasikan pendidikan karakter di BMA DT sangat efektif. Hal ini terlihat dari perubahan sikap dan perubahan kondisi perusahaan setelah dilakukan pendidikan karakter baku di BMA DT.

Hambatan dalam implementasi pendidikan karakter di CV BMA DT adalah sarana pendukung dalam pembelajaran kajian bersama manajemen (KBM). Hambatan lainnya adalah latar belakang pendidikan dan kecepatan berpikir setiap karyawan yang berbeda-beda dalam menerima materi dari pemateri yang berlatar belakang berbeda juga. Hambatan waktu yang singkat dalam proses pembelajaran menjadi faktor selanjutnya yang menjadi kendala.

Beberapa upaya yang dilakukan BMA DT dalam meningkatkan kinerja karyawan telah dilakukan dalam segala bidang, baik dalam pembelajaran, pengintegrasian, maupun dalam pembiasaan. Upaya tersebut selain untuk meningkatkan kinerja karyawan juga untuk mendidik karyawan untuk lebih memperdalam ilmu agama khususnya ilmu tauhid, dan menjadikan karyawan yang unggul dalam prestasi dan *berakhlakul karimah* dalam bertingkah laku, serta memberikan ruang kepada karyawan untuk mengembangkan bakat minatnya, dan juga dengan pembinaan serta dukungan untuk tetap selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja sangat jelas terasa dan terlihat dalam implementasi pendidikan karakter di BMA DT. Hal ini sangat tentu menjadi keuntungan bagi perusahaan juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan tentunya akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan sebab dengan karyawan yang berkarakter akan mendorong kemajuan perusahaan. Bagi karyawan sendiri, dengan kinerja karyawan yang meningkat tentu menjadi penilaian tersendiri dan akan menjadikan modal karyawan untuk lebih mendapat kepercayaan dari perusahaan. Implementasi pendidikan karakter baku di BMA DT berjalan sesuai perencanaan, dikontrol secara baik, dievaluasi secara teratur, dan dikembangkan terus menerus menuju sebuah kesempurnaan untuk menghasilkan suatu keberkahan, kemuliaan, dan keabadian.

Saran

1. Pendidikan karakter berbasis Manajemen Qolbu atau karakter Baku sebaiknya distandardkan dan dibuat pedoman yang mempunyai daya tawar yang tinggi sehingga layak dikembangkan di perusahaan sejenis.
2. Semoga CV BMA DT sudah mempunyai buku panduan khusus dalam pendidikan karakter baku, tidak menggunakan buku yang dipake oleh siswa SMP DTBS.
3. Berusaha menyediakan infrastruktur yang lebih baik dari yang ada sekarang, agar kenyamanan dalam belajar dapat optimal.
4. Perlu dialokasikan anggaran khusus dalam pengembangan sdm di CV BMA DT, khususnya anggaran untuk sarana prasarana .
5. Pemateri lebih baik distandardkan dalam penyampaian materi
6. Karyawan sebaiknya PDLT (Perbaiki Diri Lakukan Terbaik) dalam menyikapi masalah dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisusilo, Sutarjo. 2014. *Pembelajaran Nilai Karakter*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaKarya
- Budimansyah, Dasim. (2011) *Pembinaan Karakter Generasi Muda*. Bandung: Dua Usaha Muda
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2017). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Gunawan Heri. 2012. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gymnastiar, Abdullah. 2019. *Membangun Karakter Baku, Ikhtiar Membangun Generasi Muda Islami*. Bandung: MQS Publishing
- Husaini Usman. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Mulyadi. 2021. *Menjadi Genersi Berkarakter Baku Baik Kuat*. Bandung: Daarut Tauhiid
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Indrawan Rully, Yaniawati R. Poppy, 2017. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. REFIKA ADITAM
- Mustari, Mohamad. (2011). *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Moleong, Lexy J. (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2014). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich, Masnur. (2014). *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang P., 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sriwilujeng, Dyah. 2017. *Panduan Implementasi Penguatan Pendidikan Karakter*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi, Didik. 2014. *Pembentukan Karakter pada Pendidikan Jarak Jauh*
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Terry, George R. 2013. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Terjemahan J. Smith D. F. M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zubaedi, 2012. *Desain Pendidikan Karakter : Konsepsi dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Identitas Jurnal Penelitian

Nama: Abdul Rohim

NPM: 1980020032

Prodi: Magister Manajemen

Jurusan: Manajemen Pendidikan

Perguruan Tinggi : Universitas Pasundan Bandung

Pembimbing I : Dr.H. Yusuf Arifin, S.Si., M.M

Pembimbing II: Dr.Ir. Iyus Rustandi, M.Si.

Penelaah I: Dr. H. Undang Juju, SE., MP.

Penelaah II: Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE.