



# Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran



Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/ipmanper>

## Peran Pendidikan Karakter dalam Membangun Fondasi Karyawan Perkantoran

*Nabila Syahtami\**, *Dela Puspita*, *Najma Sanaya Putri*, *Mochamad Whilky Rizkyanfi*

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran

Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia

Jl. Dr. Setiabudhi No. 229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat, 40154, Indonesia

\*Correspondence: E-mail: [nabilasyahtami01@upi.edu](mailto:nabilasyahtami01@upi.edu)

ABSTRAK	ARTICLE INFO
<p>Pendidikan karakter merupakan upaya sadar untuk mengambil keputusan dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Pengembangan sumber daya manusia di bidang perkantoran membutuhkan pelatihan karakter yang kuat bagi setiap karyawan. Peran karyawan dalam menyukkseskan operasional kantor dapat dicapai melalui peningkatan wawasan, <i>hard skill</i> maupun <i>soft skill</i>, prinsip dalam bekerja dan kepribadian yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan tanggung jawab. Bukan hanya keterampilan atau gelar akademik saja yang dibutuhkan, tetapi seorang karyawan memerlukan sikap disiplin sosial dan tanggung jawab yang perlu ditekankan, dihayati dan dipraktekkan. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan perkembangan karakter karyawan perkantoran melalui usaha preventif. Penelitian dan pengembangan ini melalui metode tinjauan literatur mempertimbangkan teori, konseptual dan prinsip yang terkait dengan topik pembahasan dalam artikel ini. Sumber data yang diperoleh berasal dari studi kepustakaan yang berupa data subordinat. Hasil penelitian ini menghasilkan berbagai macam karakter yang sangat diperlukan terutama dalam lingkup perkantoran.</p> <p>© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI</p>	<p><b>Article History:</b> <i>Submitted/Received 26 Maret 2023</i> <i>First Revised 15 Mei 2023</i> <i>Accepted 01 Juli 2023</i> <i>First Available online 10 Juli 2023</i> <i>Publication Date 10 Juli 2023</i></p> <hr/> <p><b>Keyword:</b> <i>Fondasi Karyawan Kantor,</i> <i>Karakter Karyawan Kantor,</i> <i>Pendidikan Karakter.</i></p>

## 1. PENDAHULUAN

Proses integrasi internasional menyebabkan terjadinya pertukaran pandangan dunia, gagasan dan aspek lainnya, yang terkadang membuat masyarakat Indonesia melupakan pendidikan karakter bangsa. Menurut Thomas Lickona (Kusumawati, 2013), pendidikan karakter berarti upaya pembentukan kepribadian melalui pendidikan karakter yang hasilnya ditunjukkan dalam tindakan nyata seseorang, yaitu sopan, santun, jujur, tanggung jawab, menghormati hak orang lain, dan kerja keras. Melalui pemahaman ini, pendidikan karakter merupakan sebuah edukasi yang berlangsung secara terus menerus selama manusia masih bernafas. Pendidikan karakter berperan luas apabila dibandingkan dengan pendidikan pada moral, karena pada implementasinya pendidikan karakter sama halnya dengan edukasi, yang mana tidak hanya menilai benar atau salah terhadap suatu hal, tetapi lebih mengarahkan pada pengenalan kebiasaan menjadi hal baik, supaya seseorang dapat senantiasa memiliki pemahaman dan keinginan yang tinggi, serta kepedulian dan pengabdian terhadap membudayakan kebajikan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam suatu kantor, selain perencanaan ruangan yang baik dan efisien, juga perlu memperhatikan sumber daya manusia. Peningkatan staf saat ini dianggap sebagai solusi untuk semua masalah yang muncul di organisasi dan di lingkungan kantor. Menurut Jeffrey Pfeffer (Shite, 2018) sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi tantangan. Peranan pegawai dalam menunjang keberhasilan kantor tidak dapat diabaikan begitu saja, antara lain dapat diwujudkan dengan penambahan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian, serta kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang amanahkan. Seringkali dalam kondisi tertentu, seorang karyawan dengan sebagian besar keterampilan yang baik, tetapi memiliki kelemahan dalam karakter.

Pendidikan karakter berfokus pada hal-hal terkait membimbing, mengarahkan dan menjaga nilai-nilai baik agar seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih bermanfaat dan bijaksana yang nantinya akan memberikan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat sekitar. Definisi tersebut selaras dengan pendapat Megawangi (Dewi, 2019) yang menegaskan bahwa pendidikan karakter adalah sebuah usaha untuk mendidik anak-anak agar dapat mengambil keputusan dengan bijak dan mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya. Setiap karyawan perlu mengetahui betapa pentingnya pengembangan kepribadian untuk menyelaraskan antara pekerjaan dengan kepribadian, sehingga menciptakan keseimbangan berkenaan dengan kedua hal tersebut. Pada dasarnya, seorang karyawan tidak hanya membutuhkan nilai atau keterampilan akademik saja, namun sikap disiplin sosial dan tanggung jawab juga harus menjadi landasan yang ditekankan, diajarkan dan diterapkan pada pekerja kantoran.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pendidikan Karakter

Karakter dalam Bahasa Yunani berasal dari kata *"to mark"* bermakna menandai dan memfokuskan bagaimana mengaplikasikan nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan tabiat, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain, dan watak. Secara garis besar definisi tersebut menggambarkan bahwa karakter seseorang dapat dilihat dari kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Doni Koesoema (Nofiaturrahmah,

2017) memahami bahwa karakter sama dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri, atau karakteristik, atau gaya, atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya lingkungan keluarga pada masa kecil dan juga bawaan seseorang sejak lahir. Sejatinnya karakter dapat dibentuk dan diupayakan, salah satunya dengan pendidikan karakter.

Mike Frye (Darisman, 2020) mengungkapkan bahwa pendidikan karakter merupakan suatu usaha individu yang dilakukan secara terencana dan disengaja untuk membantu seseorang memahami, menjaga, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai karakter mulia. Karakter seseorang dapat terbentuk dan dipengaruhi oleh faktor keturunan (hereditas) dan lingkungan yang memegang peranan penting dalam proses pembentukan karakter. Para psikolog, di antaranya Morgan dan King, Howard dan Kendler, Krech, Crutchfield dan Ballachey (Suharyat, 2009) mengatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan hereditas. Faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku adalah beragam, di antaranya pendidikan, nilai dan budaya masyarakat, politik, dan sebagainya. Begitupun dengan faktor hereditas, Amini & Naimah (Nerizka, Latifah, & Munawwir, 2021) menegaskan bahwa gen yang diterima anak dari orang tuanya pada saat pembuahan akan mempengaruhi semua karakteristik dan penampilan anak dalam perjalanan hidupnya kelak. Perlu diketahui bahwa karakter ini bukan merupakan suatu hal yang tidak bisa diubah. Karakter merupakan suatu hal yang dapat diupayakan. Upaya ini dapat ditempuh melalui pendidikan karakter yang harus dilakukan secara berkesinambungan disertai dengan praktiknya dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan pandangan Sudrajat (Hendayani, 2019) bahwa pendidikan karakter sebagai segala upaya terencana yang dilakukan oleh guru agar dapat mempengaruhi karakter peserta didiknya.

Selain pendidikan moral, pendidikan karakter memegang peranan penting. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Nucci dan Narvaez (2017) pembentukan pribadi yang berkarakter ini merupakan salah satu unsur dari pembentukan moral yang berlandaskan pada nilai-nilai baik untuk melanjutkan kehidupan. Karena pembentukan karakter tidak hanya berkaitan dengan penilaian benar atau salah, tetapi juga bagaimana kegiatan rutin yang baik ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan karakter sangat erat kaitannya dengan kebiasaan yang rutin dilakukan atau dipraktikkan. Pada dasarnya fitrah manusia dapat diasah dan dikembangkan.

### *Peran Pendidikan Karakter*

1. **Penyeimbang kecakapan kognitif seseorang**  
Kemampuan kognitif seseorang perlu dilengkapi dengan karakter yang baik. Seseorang dapat memiliki kemungkinan untuk mudah terjerumus kepada hal yang negatif apabila hanya mengandalkan kecerdasan kognitifnya saja, maka diperlukan pendidikan karakter sebagai penyeimbangnya. Tidak jarang kita melihat orang yang cerdas, tetapi tidak memiliki ketahanan mental yang baik, penakut, dan melakukan perilaku yang tidak terpuji.
2. **Sebagai tolak ukur mengenai baik atau buruknya sesuatu.**  
Karakter sangat erat kaitannya dengan tabiat dan perilaku seseorang, karena karakter berperan penting sebagai pembeda antar manusia. Seseorang yang berkarakter baik dapat berpikir rasional sebelum melakukan sesuatu, baik itu perkataan maupun perbuatan. Dengan demikian, perilaku baik, perilaku buruk, dan perilaku manusia dapat dimaknai sebagai sesuatu yang berkaitan dengan karakter.
3. **Sebagai upaya mengatasi akar masalah moral dan sosial**

Seperti contoh ketidakjujuran, ketidaksopanan, etos kerja, dan lain sebagainya. Memasuki dunia kerja dengan persaingan yang ketat harus dipersiapkan dengan cara membekali diri dengan berbagai potensi. Semakin banyak potensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin meningkatkan nilai yang ada pada dirinya. Seseorang yang memiliki karakter baik akan mampu menghadapi berbagai masalah moral dan sosial, orang tersebut akan senantiasa mengutamakan kejujuran dan kesopanan di tengah banyaknya persaingan tidak sehat melalui peningkatan etos kerja.

## 2.2 Hakikat Pendidikan Karakter

Menurut Heidjrachman dan Husnah (Sakni, 2022) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk pada peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, serta dalam memutuskan dan mencari solusi atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuannya, baik itu persoalan dalam dunia pendidikan maupun kehidupan sehari-hari.

Dalam hal ini dijelaskan bahwa pendidikan merupakan hal yang penting bagi segala aspek kehidupan manusia. Melalui pendidikan, manusia memiliki kemampuan untuk bertahan hidup dan bersosialisasi dengan manusia lainnya. Pentingnya pendidikan memang sudah tidak dapat dipungkiri, hal ini terlihat dengan adanya kebijakan pemerintah mengenai wajib belajar selama 12 tahun. Pendidikan tidak hanya terjadi dalam kegiatan yang bersifat formal seperti sekolah saja, pendidikan juga dapat terjadi dalam kegiatan yang bersifat non formal. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Jhon Dewey (Wasitohadi, 2014) bahwa pendidikan adalah rekonstruksi atau reorganisasi yang menambah makna pengalaman, dan yang menambah kemampuan untuk mengerahkan pengalaman selanjutnya. Pendidikan merupakan sebuah proses pengalaman yang tidak dibatasi oleh usia karena setiap fase kehidupan yang dilewati merupakan sebuah pengalaman hidup yang dapat dijadikan sebagai pendidikan (dalam hal ini sering disebut sebagai pendidikan nonformal).

Dalam lingkup industri khususnya perkantoran memerlukan adanya pendidikan. Dalam lingkup perkantoran, karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dibekali pengajaran tentang berbagai ilmu pengetahuan (*hard skill*), keterampilan (*soft skill*) dan bagaimana cara membangun karakter yang baik karena hal ini akan menimbulkan keterkaitan interaksi kepada sesama rekan kerja, atasan, dan masyarakat.

Selain keterkaitan interaksi dengan lingkungan di kantor, pendidikan juga sangat membantu mengembangkan potensi yang ada didalam diri karyawan. Majdi (Nulhakim, dkk. 2020) mengatakan bahwa potensi adalah serangkaian kemampuan, kesanggupan, kekuatan, ataupun daya yang mempunyai kemungkinan untuk bisa dikembangkan lagi menjadi bentuk yang lebih besar. Pengembangan potensi ini salah satunya dilalui dengan proses pendidikan. Dengan pendidikan mereka akan mempunyai potensi yang lebih matang yang mengantarkan mereka pada kesiapan bekerja sekaligus kesiapan menghadapi tantangan yang ada di dalam proses bekerjanya itu.

Menurut kamus psikologi, karakter adalah kepribadian ditinjau dari titik tolak etis atau moral, misalnya kejujuran seseorang, dan biasanya berkaitan dengan sifat-sifat yang relatif tetap (Saifurrohman, 2014). Pendidikan karakter adalah sebuah proses transformasi nilai-nilai kehidupan untuk ditanamkan dalam diri seseorang sehingga menjadi karakter dari seseorang tersebut. Seseorang yang telah mendapatkan pendidikan karakter seharusnya memiliki tolak

ukur dalam setiap tindakan yang ia lakukan. Proses pembentukan karakter seseorang tidak lepas dari pola asuh orang tua, lingkungannya, dan dengan siapa ia bergaul.

Pendidikan karakter adalah pendidikan budi pekerti plus yang meliputi aspek pengetahuan (*cognitive*), merasakan (*feeling*) dan tindakan (*action*). Menurut Thomas Lickona (Citra, 2012), tanpa ketiga aspek ini, maka pendidikan karakter tidak akan efektif. Pendidikan karakter dapat dikatakan berhasil apabila seseorang mengetahui mana hal yang baik dan buruk, mereka akan dapat membedakan keduanya. Selain itu, seseorang dikatakan telah berhasil menyelesaikan pendidikan karakternya apabila dia merasakan keganjilan di dalam dirinya ketika melakukan suatu hal yang bertentangan dengan yang menurutnya tidak baik. Mereka akan mempraktikkan ide-ide ini dalam kehidupan sehari-hari.

Gede Raka (Mustoip, dkk. 2018) berpendapat bahwa, Indonesia memiliki lima jenis karakter yang sangat penting dan mendesak untuk dibangun dan dikuatkan sekarang ini, antara lain: kejujuran, kepercayaan diri, apresiasi terhadap kebhinekaan, semangat belajar dan semangat kerja. Beberapa ciri ini dapat membantu karyawan dalam menjalankan kehidupan sosial di lingkungan kerja. Kejujuran menjadi poin utama dan tidak dapat disebut sebagai kebetulan semata.

Kejujuran merupakan aspek pertama dan utama yang menjadikan ciri seseorang dikategorikan sebagai orang yang telah berhasil menempuh pendidikan karakter. Menurut Robert T. Kiyosaki (Chairilisyah, 2016) jujur diibaratkan seperti aset. Aset merupakan apa yang dapat kita masukkan ke dalam kantong dan bisa dijual. Setelah aspek kejujuran dikuasai, maka akan muncul karakter-karakter baik lainnya dalam diri seseorang.

Kejujuran memiliki makna yang lebih dan tidak hanya berbicara mengenai benar atau salah. Dengan kejujuran, seseorang dapat memahami lebih jauh segala aspek yang ada pada dirinya. Kejujuran membawa kita menjadi seseorang yang realistis mengenai bagaimana kita mengetahui kelemahan, kekuatan, dan potensi yang ada dalam diri. Setelah menyadari hal-hal tersebut, seiring dengan keinginan untuk mengembangkan diri, rasa percaya diri secara alami akan muncul. Dengan rasa percaya diri yang cukup, seseorang cenderung lebih bersemangat untuk melakukan segala aktivitasnya, baik itu belajar maupun bekerja.

### *Perlunya Pendidikan Karakter Di Era Globalisasi*

Kata globalisasi diambil dari kata global, bermakna universal yang ruang lingkungannya meliputi seluruh dunia. Globalisasi sebagai proses juga mempunyai keterkaitan dengan globalisation yaitu padanan kata dari *globalization* dan *evolution* (Soyomukti, 2012). Globalisasi merupakan sekumpulan proses integrasi internasional yang terbentuk melalui pertukaran pandangan dunia, produk, ide, dan aspek budaya lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), globalisasi berarti proses kedatangan dan pertukaran informasi, ide, cara hidup dan teknologi ke dunia. Singkatnya, pertukaran pandangan dunia menyebabkan hadirnya globalisasi. Terkait dengan hal tersebut, ada beberapa implikasi globalisasi yang perlu diperhatikan dan digarisbawahi. Pengaruh positif dan negatif dari globalisasi dapat mempengaruhi tatanan kehidupan di sekitarnya.

Saadah, dkk. 2020, mengemukakan bahwa globalisasi merupakan transformasi sosial budaya dalam lingkup global, yang mampu mendorong perubahan lembaga, pranata dan nilai-nilai sosial budaya. Perkembangan dan transformasi sosial budaya terjadi pada tingkat lokal atau nasional, akan mampu menembus batas-batas tradisional ke segala tempat. Di lingkungan kita sendiri telah ditemukan banyak perubahan dunia. Dampak positif globalisasi antara lain perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peningkatan etos kerja, dan peningkatan kegiatan ekonomi. Efek negatif dari globalisasi adalah munculnya ketimpangan sosial yang kuat dan gaya hidup konsumen masyarakat.

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa cukup banyak manusia yang memiliki karakter memprihatinkan karena kurangnya pendidikan yang memfokuskan pada pengembangan karakter. Pada dasarnya pendidikan karakter ini berperan penting dan diperlukan untuk menciptakan generasi bangsa yang memiliki karakter kuat. Pentingnya pendidikan karakter juga berkaitan dengan fungsi pendidikan nasional yang tertera dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3, menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Saifurrohman, 2014).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakter dapat terbentuk melalui keterkaitan dengan pendidikan karakter, karena dengan ini akan membantu seseorang untuk memenuhi nilai dan standar yang umum dalam kehidupan. Diketahui juga bahwa seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali membutuhkan lebih banyak pembentukan karakter.

### *Pilar-Pilar Karakter*

Menurut Samani & Hariyanto (Maskuri, 2018) pendidikan karakter adalah proses pemberian tuntunan kepada peserta didik untuk menjadi manusia seutuhnya yang berkarakter dalam dimensi hati, pikir, raga serta rasa dan karsa. Dengan demikian, diperlukan adanya pilar-pilar sebagai sebuah penyangga agar karakter dapat berdiri dengan kokoh. Apabila tidak adanya sebuah pilar atau pondasi, maka akan dapat dipastikan segala yang sudah dibangun akan dengan mudah roboh.

Merujuk pada nilai-nilai universal, karakter memiliki sembilan jenis, diantaranya yaitu:

1. Mencintai Tuhan dan seluruh ciptaan-Nya.  
Mencintai Tuhan Yang Maha Esa dengan penuh kasih diwujudkan dengan rasa syukur dan doa, serta cinta, perlindungan dan kepedulian terhadap alam dan segenap ciptaan.
2. Memiliki sikap mandiri, disiplin dan tanggung jawab  
Mencapai kemandirian dengan mengoptimalkan seluruh keterampilan untuk melakukan berbagai aktivitas dengan penuh kedisiplinan dan totalitas.
3. Jujur, dan Berkata Bijak
  - a. Kejujuran ditunjukkan dengan tidak memanfaatkan hak dan milik orang lain serta berlapang dada menerima kesalahan.
  - b. *Trustworthiness*, atau dapat dipercaya, ditunjukkan dengan memenuhi sebuah janji, menyampaikan pesan, atau menjaga kerahasiaan dengan cara yang benar dan bertanggung jawab.
  - c. Kebijakan berbicara ditunjukkan dengan terus berkata-kata yang baik, bijaksana, santun dan jujur, tanpa menghina dan melecehkan pihak lain, serta berpikir dengan hati-hati sebelum berbicara.
4. Hormat, sopan dan menjadi pendengar yang baik
  - a. Berterima kasih dengan sopan, meminta maaf, meminta bantuan, meminta izin untuk melakukan sesuatu.
  - b. Baiknya seorang pendengar dapat dilihat dari bagaimana dia memperhatikan orang lain, tampak sopan dan tidak menyela pembicaraan.
  - c. Rasa hormat dan kepatuhan berasal dari rasa hormat kepada orang tua, guru, dan semua orang lain yang pantas dihormati, tanpa memandang suku, ras, agama atau usia, dan dari mematuhi semua hukum yang disepakati.
5. Dermawan dan Rendah Hati

Dermawan dan memiliki kepedulian, diwujudkan dengan kerelaan melalui membantu setiap orang, berbagi dengan cara apapun kepada mereka yang membutuhkan (tidak terbatas pada kekayaan) dan mengutamakan serta memberikan fasilitas kepada mereka yang membutuhkan.

Kerja sama terwujud sebagai sikap terbuka untuk saling mendukung dan berbagi tugas dalam mewujudkan tujuan bersama.

6. Kepercayaan Diri, Kreatif, dan Pantang Menyerah
  - a. Kemampuan memimpin, bersaing secara sehat, berani bertindak dan mengekspresikan diri secara positif dapat mewujudkan rasa percaya diri.
  - b. Kreativitas adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan, dan cita-cita, mencoba dengan beragam cara yang berbeda dan terukur untuk mencapai tujuan, serta mencoba mencari solusi atas masalah yang sering kita hadapi.
  - c. *Never Give Up*  
Adalah sebuah ambisi untuk berjuang dan bertahan dengan penuh rasa percaya diri demi tercapainya sebuah tujuan.
7. Baik dan Adil  
Seorang seperti ini akan memmanifestasikan dirinya dalam kemampuan untuk mengambil inisiatif, memberi contoh, melindungi, mengundang serta mendorong kebaikan, menerima kemungkinan kesalahan, menawarkan kesempatan kepada orang lain, terlibat dalam berbagai peran, terbuka untuk berkolaborasi dan berbagi kesuksesan.
8. Baik dan Rendah Hati  
Sikap hormat, sukarela membantu, selalu berbuat dan menebar kebaikan, meminta maaf dan memaafkan, tersenyum dan tidak menyombongkan diri merupakan salah satu perwujudan dari kebaikan dan rendah hati.
9. Toleran, Cinta Damai, dan Bersatu
  - a. Menghormati setiap perbedaan
  - b. Cinta damai dapat diwujudkan dalam perilaku yang senantiasa menghindari dari berbagai keributan yang menyebabkan perpecahan dan melibatkan kesabaran dalam hal apapun.
  - c. Persatuan timbul akibat adanya toleransi dan cinta damai

#### *Jenis-Jenis Karakter*

Menurut Suryanto (Saifurrohman, 2014) pendidikan karakter merupakan sebuah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara. Hal ini selaras dengan berbagai jenis karakter yang perlu dimiliki oleh setiap individu sebagai anggota keluarga, warga masyarakat, dan khususnya sebagai seorang karyawan kantor. Karakter dibedakan menjadi dua, yakni karakter baik dan tidak baik. Karakter merupakan sebuah hal yang dapat dipelajari. Tidak ada kata terlambat dalam mempelajari sesuatu, apalagi demi kebaikan diri. Karakter dapat dibentuk melalui proses pendidikan, memilih lingkungan pergaulan yang baik, dan membiasakan diri untuk mulai melakukan hal-hal positif.

### **2.3. Fondasi Karyawan Perkantoran**

Fondasi dalam dunia perkantoran sangat penting bagi para karyawan untuk mencapai keberhasilan kerja. Komunikasi menjadi pondasi utama agar karyawan dapat saling memahami pendapat atau pemikiran orang lain dari banyak perspektif. Perilaku jujur juga menjadi dasar untuk menjaga kepercayaan antar mitra kerja. Integritas muncul dari sebuah

kejujuran ketika bekerja. Integritas dalam bekerja menjadi tolak ukur mitra kerja untuk menilai lingkungan perkantoran itu sendiri. Berdasarkan pemaparan Mangkunegara (Aziz, 2015) mengemukakan bahwa budaya tempat kerja adalah sistem asumsi atau kepercayaan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan digunakan untuk memandu perilaku anggotanya untuk mengatasi tantangan koordinasi eksternal dan internal.

Diantara banyak faktor yang memiliki dampak terbesar pada budaya tempat kerja adalah keyakinan dan sikap karyawan. Budaya tempat kerja itu netral, jadi bisa positif dan negatif. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja, begitupun sebaliknya, budaya kerja yang bersifat negatif akan menghambat perilaku, serta mengurangi efektivitas perorangan atau kelompok dalam organisasi. Nilai komponen budaya dimotivasi oleh kinerja tenaga kerja itu sendiri. Semakin banyak tenaga kerja yang memiliki nilai komponen budaya kerja yang positif, maka akan semakin baik kinerja mereka.

### **3. METODOLOGI**

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan artikel ini adalah kajian literatur. Fokus riset diarahkan pada pendidikan karakter bagi karyawan. Jenis penelitian ini dilakukan dengan mengkaji teori, konsep dan prinsip yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam artikel ini. Sumber informasi yang diperoleh berasal dari studi kepustakaan yang berupa data subordinat. Teknik pengumpulan data yang digunakan menitikberatkan pada teknik analisis dokumenter yaitu informasi diperoleh dari literatur yang relevan. Teknik analisis seluruh data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif atau disebut analisis deskriptif kualitatif. Secara sistematis data yang diperoleh akan dianalisis.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Perkantoran**

Menurut Salahudin dan Alkrienciehie (2013) pendidikan karakter merupakan pendidikan moral atau budi pekerti untuk mengembangkan kemampuan seseorang dalam berperilaku baik dalam kehidupan sehari-hari. Berkaitan dengan betapa pentingnya peran pendidikan karakter bagi siswa di sekolah, pendidikan karakter ini pun sangat diperlukan bagi karyawan dalam lingkup perusahaan untuk menunjang kemampuan dalam pekerjaan profesional. Beberapa hal yang menjadikan pendidikan karakter sangat diperlukan bagi karyawan kantor, diantaranya:

1. Dapat mengembangkan etos kerja  
Etos kerja meliputi perilaku yang berkenaan dengan norma dan aturan yang tercipta di lingkungan kerja. Beberapa diantaranya terkait dengan kejujuran, kredibilitas, rasa tanggung jawab, kerja keras, serta kerja sama. Dengan pendidikan karakter, seorang karyawan senantiasa dapat mengembangkan etos kerjanya.
2. Peningkatan kualitas dalam berinteraksi  
Karyawan harus berinteraksi dengan berbagai latar belakang yang ditemukan dari setiap individu. Dengan peningkatan kualitas interaksi dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan komunikasi, sosial, dan kerja sama dengan individu yang lain.
3. Meningkatkan manajemen diri

Karyawan dengan karakter terorganisir akan lebih memiliki keterampilan dalam penguasaan diri yang baik. Dia tahu bagaimana mengalokasikan waktu secara efisien, dan memprioritaskan sesuatu dari yang terpenting, serta mengelola stres dengan benar. Manajemen diri merupakan salah satu kemampuan penting yang perlu dimiliki dalam menunjang kegiatan kantor, ketika seseorang telah memiliki keterampilan tersebut maka dapat mempermudah dalam meningkatkan produktivitas dan meminimalisir kelalaian kerja.

4. Mengembangkan kreativitas

Karyawan yang berkarakter baik cenderung lebih berinovatif terutama dalam hal-hal yang menyangkut dengan kegiatan kerja. Karyawan dengan keterampilan inovasi dan kreativitas yang unggul dapat memberi nilai tambah bagi perusahaan.

5. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang berkarakter baik cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang unggul dalam bekerja. Dengan begitu, karyawan akan lebih memiliki kemampuan kerja efektif dikarenakan adanya motivasi dan dukungan yang baik dari pihak eksternal maupun internal.

Setiap kantor memiliki prosedur dan iklimnya masing-masing sebagaimana dikemukakan oleh (Jewell & Siegal, 1992) konsep iklim organisasi didasarkan pada pengamatan pribadi. Karyawan harus mengenali lingkungan kantornya dan beradaptasi dengan aturan yang ada. Seperti cara karyawan berpakaian yang perlu disesuaikan dengan tempat mereka bekerja atau dalam arti keseragaman dalam mengenakan seragam tertentu. Kemudian datang dan pergi dari kantor pada waktu yang telah disepakati.

Dalam lingkungan kantor, seorang karyawan harus mampu membawa karakter pribadi untuk memajukan karirnya, salah satunya dengan motivasi. Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Stephen & Judge, 2008).

Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan semangat, yang nantinya akan membawa diri karyawan tersebut pada posisi karir yang lebih tinggi pula. Karakter yang baik dimulai dengan hal sederhana, seperti memberikan salam terbaik kepada karyawan lain untuk memupuk hubungan yang baik antar karyawan kantor. Dengan saling menyapa, rekan kerja akan lebih menerima kehadiran kita dan memudahkan kita dalam berkomunikasi tentang pekerjaan yang perlu dibicarakan. Kemudian tunjukkan rasa hormat kepada atasan. Jika ingin memanggil atasan, gunakan sapaan Bapak atau Ibu, jangan hanya menyebut nama. Ingatlah bahwa karakter dan sifat menentukan reputasi seseorang. Dalam hal ini, reputasi karyawan mempengaruhi reputasi perusahaan.

#### **4.2 Faktor Pendukung Keberhasilan Penerapan Karakter Karyawan**

Upaya untuk mengembangkan karakter dapat dicapai tidak hanya melalui pelatihan karakter saja, tetapi dapat diperoleh melalui motivasi dan *role model*. Motivasi berasal dari kata dasar motive yang dapat didefinisikan gerak atau tingkah laku seseorang. Menurut (Sardiman, 2004) mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai usaha yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan motivasi seseorang tetap berusaha untuk memperbaiki apa yang dikerjakannya. Hal ini tentu saja sangat membantu untuk penerapan karakter yang lebih efektif. Menurut (Robbins., 2010) motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melakukan usaha yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan spesifik seseorang. Pada awalnya, karyawan tersebut mungkin memiliki sedikit minat dalam menunjukkan karakter, namun ketika

didorong dan diberi pengetahuan tentang penerapan karakter yang baik dan manfaat dari motivasi tersebut, mereka mulai mengubah kebiasaannya.

Selain itu, *role model* juga mendukung keberhasilan penggunaan karakter di lingkungan kantor. *Role model* adalah seseorang yang memberikan teladan. *Role model* pun memberikan banyak contoh perilaku yang dapat diikuti oleh orang lain (Kearney, 2020). Sementara itu, (Morgenroth, 2015) menambahkan bahwa *role model* adalah sumber pengaruh sosial yang positif yang dapat mempengaruhi orang lain dengan cara tertentu. Seorang karyawan akan lebih mudah mengimplementasikan karakter di dalam lingkungan kerjanya apabila telah dicontohkan oleh seseorang. Biasanya seseorang akan menjadikan *role model*-nya sebagai tolak ukur dalam bertindak. Dalam lingkup kantor, seseorang yang dapat dijadikan *role model* adalah manajer atau pimpinan. Segala tindakan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam berperilaku akan menjadi bahan tiruan bagi karyawannya.

Pembentukan karakter, motivasi, dan *role model* adalah kombinasi yang bagus untuk menciptakan karyawan kantor dengan basis karakter yang kuat. Karyawan kantor yang telah memiliki landasan pendidikan karakter yang baik, diberkahi dengan motivasi positif dari lingkungan, dan melihat langsung contoh aplikasi dari rekan kerja maupun atasan, akan semakin mudah menerapkannya pada kebiasaan sehari-hari. Hal ini akan berdampak baik pada kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan perkantoran.

#### 4.3 Korelasi Antara Pendidikan Karakter Dengan Kinerja Karyawan

Banyak lulusan dari berbagai jenjang pendidikan, termasuk perguruan tinggi, mengeluhkan betapa ketatnya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Di sisi lain, perusahaan pun mengakui bahwa memiliki kesulitan dalam mencari dan menyeleksi karyawan yang baik. Terlihat adanya kesenjangan antara kualifikasi pelamar kerja dengan kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepribadian itu penting. Tidak hanya sebagai prediktor bagaimana seseorang akan berinteraksi dan berperilaku satu sama lain, tetapi juga bagaimana mereka cocok dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Menurut Hidayatullah (Syahfitri, 2022) mendefinisikan karakter sebagai kualitas, kekuatan mental, moral, atau budi pekerti yang merupakan kepribadian khusus sebagai pendorong serta pembeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Karyawan dengan karakter yang baik, akan terlihat lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain yang tidak memiliki pelatihan karakter yang cukup, karena banyak perusahaan yang tidak hanya mencari karyawan dengan latar belakang pintar, cerdas, dan mudah diajak bekerja sama saja, namun secara umum perusahaan juga mempertimbangkan karakter dan sikap sebagai faktor penting saat memilih karyawan.

Karyawan yang memiliki karakter baik akan lebih mudah menghindarkan diri dari perilaku tidak terpuji. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (Dongoran, 2019) bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Kepribadian atau karakter seorang karyawan mempengaruhi bagaimana etos kerjanya.

Banyak perusahaan memilih karyawan yang memiliki karakter yang baik karena mereka tidak ingin perusahaannya hancur akibat tindakan para karyawannya. Misalnya saja karyawan yang tidak memiliki karakter baik dengan dicerminkan dari sikapnya yang tidak jujur akan senantiasa melakukan berbagai hal yang curang dan merugikan, contohnya adalah melakukan korupsi. Korupsi merupakan sebuah tindakan kriminal yang memberikan atau mengambil

sejumlah hak yang bukan bagiannya sehingga memperoleh keuntungan secara sepihak. Tidak dapat dipungkiri bahwa tindakan korupsi muncul karena kurangnya pengetahuan diri terhadap apa yang baik dan tidak baik. Mereka yang melakukan korupsi tidak memikirkan dampak apa yang akan timbul dikemudian hari akibat dari tindakannya itu. Namun, dengan bekal pendidikan karakter mereka akan memikirkan hal tersebut dua kali dengan pertimbangan dampak apa yang terjadi kedepannya dan rasa tanggung jawab yang dimilikinya terhadap perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) menegaskan bahwa kinerja dari para tenaga kerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh para tenaga kerja selama melaksanakan tugas-tugas ketenagakerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Keberadaan karyawan dengan kualitas baik bagi perusahaan merupakan sebuah aset penting yang harus dipertahankan. Setiap perusahaan pasti memiliki kriteria tertentu untuk menetapkan standar kepegawaian yang dibutuhkan. Baik atau buruknya seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman bekerja, prestasi akademik dan juga karakter. Tentunya hal ini dilakukan agar SDM dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan tidak hanya kemampuan akademik saja, namun karakter seseorang tidak kalah pentingnya. Tingkat pendidikan dan karakter pegawai berpengaruh signifikan terhadap dua variabel dalam bekerja, yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai. Seperti yang kita ketahui, sumber daya manusia atau karyawan suatu perusahaan merupakan salah satu faktor kunci yang berperan dalam meningkatkan kredibilitas suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. (Latief, 2012). Faktanya karyawan memegang peranan penting dalam pertumbuhan perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak dapat hidup sendiri, sehingga target pertumbuhan tidak dapat tercapai. Kehadiran karyawan yang berkualitas tentunya mempengaruhi kualitas perusahaan itu sendiri. Meningkatnya karyawan dalam jumlah yang signifikan dengan kualitas baik tentunya akan membawa perubahan yang positif agar perusahaan terus berkembang sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Berkualitasnya sumber daya manusia menurut (Sutrisno, 2016) menjelaskan mengenai keberadaan sumber daya manusia tidak hanya menciptakan nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, kreatif dan inovatif dengan mengandalkan energi:

1. Kemahiran/kemampuan intelektual/pengetahuan
2. Imajinasi
3. Kreativitas

Melalui pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa kriteria kualitas karyawan yang baik bagi perusahaan dapat difokuskan pada seseorang yang mampu menggunakan keterampilan dan kemampuan intelektualnya, dipadukan dengan kreativitas dan karakter untuk menghasilkan inovasi baru bagi perusahaan.

## **5.KESIMPULAN**

Dalam lingkup perkantoran, karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dibekali pengajaran terkait bagaimana membangun karakter yang baik karena hal ini akan menimbulkan interaksi antara rekan kerja, atasan dan masyarakat. Pendidikan karakter sejatinya merupakan proses upaya dalam mengubah prinsip-prinsip kehidupan yang

diwujudkan dalam diri seseorang dengan sedemikian rupa sehingga menjadi karakter orang tersebut. Banyak orang yang fokus pada pengembangan karakter tetapi tidak memahami peran penting dari pendidikan karakter tersebut. Padahal di era globalisasi ini, pendidikan karakter bertujuan untuk menjadikan manusia lebih berkarakter dengan pribadi yang kuat dengan ciri khasnya masing-masing serta selaras dengan nilai dan standar yang berlaku dalam kehidupan.

Keberadaan pendidikan karakter memiliki peranan penting, khususnya untuk karyawan yang termasuk salah satu kelompok masyarakat yang membutuhkannya. Pentingnya pendidikan karakter bagi karyawan kantor sama pentingnya dengan peran pendidikan karakter bagi siswa. Pendidikan karakter ini juga sangat diperlukan bagi karyawan di dalam perusahaan untuk menunjang skill mereka dalam bekerja secara profesional. Beberapa hal menjadikan pendidikan karakter penting bagi karyawan kantor, termasuk dalam menjaga etos kerja. Perilaku yang sesuai dengan norma di lingkungan kerja termasuk kedalam etos kerja. Norma ini mencakup kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan ketekunan serta kerja sama. Membangun karakter juga dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan komunikasi dan empati. Salah satu manajemen diri yang baik adalah ketika tercapainya keseimbangan antara kemampuan intelektual dengan karakter. Hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi produktif dan kesalahan akibat kurangnya manajemen diri dapat terminimalisir.

Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti secara langsung di lingkungan kantor sebenarnya dan mengkaji lebih dalam menggunakan metode kuantitatif untuk lebih memahami karakteristik pegawai dalam pekerjaan kantor dan hubungannya dengan peran pendidikan karakter. Selain itu, interaksi dengan masyarakat diperlukan dalam kasus-kasus tertentu. Hal ini berkaitan dengan keterlibatan masyarakat sebagai sumber daya manusia pada lingkup perkantoran.

## 6. CATATAN PENULIS

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa artikel ini bebas dari plagiarisme.

## 7. REFERENSI

- Aziz, A. (2015). Budaya Organisasi di SMK NEGERI 9 Konsel Kabupaten Konawe Selatan. *Repository Perpustakaan IAIN Kendari*.
- Chairilisyah, D. (2016). Metode dan Teknik Mengajarkan Kejujura Pada Anak Sejak Usia Dini. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*.
- Citra, Y. (2012). Pelaksanaan Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus*, Vol I No. 1.
- Darisman, D. (2020). Pengembangan Konsep Dasar Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran PAI di SMA Plus Darusalam Ciamis. *Jurnal Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam*, Vol.1 No. 1.

- Dewi, R. (2019). Implementasi Pendidikan Karakter Siswa Melalui Program Boarding School di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 2, No. 02.
- Dongoran, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Hendayani, M. (2019). Problematika Pengembangan Karakter Peserta Didik di Era 4.0. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 2.
- Jewell, L., & Siegal, M. (1992). *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Alih Bahasa A. Hadyna Pudjaatmaka, Meitasari.
- Kearney, M. &. (2020). Role Models, Mentors, and Media Influence. *The Future of Children*, 30 (1), 83-106.
- Kusumawati, H. (2013). Pendidikan Karakter Melalui Lagu Anak-Anak. *Jurnal Seni dan Pendidikan Seni*, Vol 11, No 2.
- Latief, B. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maskuri. (2018). Pendidikan Karakter Disiplin di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Tawadhu*, Vol 2 No 1.
- Morgenroth, T. R. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants goals. *Review of General Psychology*, 19 (4), 465 - 483.
- Nerizka, D., Latifah, E., & Munawwir, A. (2021). Faktor Hereditas dan Lingkungan dalam Membentuk Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*.
- Nofiaturrehman, F. (2017). Penanaman Karakter Dermawan. *Jurnal Zakat dan Wakaf*, Vol 4, No 2.
- Nucci, L. P. (2017). *Handbook Pendidikan Moral dan Karakter*. Nusa Media, Bandung.
- Nulhakim, L., Yuliamsal, I. A., Hakima, V. H., & dkk. (2020). Pengolahan Pangan Berbahan Daun Pepaya Jepang. *Jurnal Pengabdian Dinamika Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Robbins., M. C. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga, Jakarta.
- Saifurrohman. (2014). Pendidikan Berbasis Karakter. *Jurnal Tarbawi*, Voll. II No. 2.
- Sakni, T. (2022). Analisis Peran Pendidikan Agama Islam dan Sains dalam Character. *Jurnal Pendidikan (STIT-Lahat)*, Vol.10 No.10.
- Saodah, Amini, Q., Rizkyah, K., Nuralviah, S., & Urfany, N. (2020). *Pengaruh Globalisasi Terhadap Siswa Sekolah Dasar*. Pandawa.
- Sardiman. (2004). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 73.

- Shite, M. (2018). Peran Kompetisi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0: Suatu Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, Vol 4, No 2.
- Soyomukti, N. (2012). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Ar Ruzz Media: Yogyakarta.
- Stephen, R., & Judge, & T. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suharyat, Y. (2009). Hubungan Antara Sikap dan Minat. *Jurnal Region*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perneramedia Group.
- Syahfitri, d. (2022). Peran Bimbingan Konseling dalam Pembentukan Karakter Anak. *Jurnal Pendidikan dan konseling*, 4(6).
- Wasitohadi, W. (2014). Hakekat Pendidikan Dalam Perspektif Jhon Dewey. *ejournal.uksw.edu*, 30(1).