

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi yang baik pastinya mau untuk setiap orang-orang yang bernaung di dalam organisasinya bekerja dengan komitmen yang tinggi. Di samping itu, organisasi yang ada harus memastikan bahwa orang-orang yang dipekerjakan bekerja dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Namun, tidak semua pegawai baru yang direkrut di dalam organisasi mempunyai etos kerja, visi, misi, dan tujuan yang selaras dengan organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai baru berasal dari latar belakang yang berbeda dengan pengalaman kerja yang berbeda juga. Sebagaimana disampaikan oleh Larasati (2018, 80) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja awal memegang peranan dalam karir seseorang, pada saat inilah harapan individu dan perusahaan saling berhadapan. Maka dari itu, penting untuk setiap organisasi melakukan sosialisasi budaya, visi, misi, dan standar kerja organisasi kepada karyawan baru guna meningkatkan loyalitas pekerja pada organisasi. Ia juga menjelaskan bahwa program orientasi dirancang untuk menolong karyawan baru maupun karyawan lama untuk mengenal pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Sosialisasi akan budaya, visi, misi, dan standar kerja organisasi biasanya dilakukan pada masa program orientasi karyawan baru.

Arthur (2006, 292) menekankan bahwa program orientasi memperkenalkan pegawai pada ekspektasi perusahaan dengan cara menciptakan atmosfer saling menghormati antara pemberi kerja dengan pekerja baru, sedangkan Dessler (2017, 233)

menjelaskan bahwa program orientasi memberikan pegawai baru informasi dasar yang mereka butuhkan untuk pekerjaan mereka dan membantu pegawai baru untuk secara emosional terikat dengan perusahaan. Hal yang senada dikemukakan oleh Rozalena & Dewi (2016, 127) yang menjelaskan bahwa pelatihan orientasi menekankan karyawan baru pada proses asimilasi yaitu memberi mereka pelatihan mengenai sosialisasi hal dasar dan prinsip yang berkenaan dengan filosofi organisasi, budaya, harapan, dan sistem karier. Dapat disimpulkan bahwa Program orientasi karyawan baru adalah suatu proses asimilasi yang dilakukan pada karyawan baru dengan cara menjelaskan mereka informasi dasar yang mereka butuhkan, serta memberi mereka pelatihan mengenai budaya organisasi, ekspektasi organisasi, dan informasi dasar dengan atmosfer yang saling menghormati antar pemberi kerja dan pegawai baru.

Pentingnya program orientasi dikemukakan oleh Larasati (2018, 81) yang menjelaskan bahwa masa program orientasi atau masa perkenalan bagi karyawan baru harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa karyawan yang direkrut betul-betul diterima menjadi karyawan yang akan bekerjasama dengan karyawan yang lain, serta agar karyawan yang baru dapat dengan cepat dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi. Selain itu program orientasi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menolong perusahaan dalam melakukan retensi karyawan. Arthur (2006, 290) menekankan bahwa program orientasi dapat membantu organisasi dalam melakukan retensi karyawan. Hal ini ditambahkan oleh Rozalena & Dewi (2016, 127) yang menjelaskan bahwa program orientasi bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk loyal, mengembangkan ekspektasi sikap dan perilaku, serta menghemat waktu dan biaya.

Program orientasi terlebih lagi diperlukan untuk pegawai baru organisasi gereja. Beberapa alasan mengapa program orientasi diperlukan untuk pegawai baru organisasi gereja. Gereja hadir dengan visi, misi, dan budaya yang unik yang harus diinternalisasikan kepada pegawai yang bekerja di dalamnya. Mancini (2008, 6) menekankan bahwa setiap gereja unik dan keunikan di dalam gereja terdapat pada budaya yang dibawa. Budaya sendiri menurut Mancini adalah efek penggabungan antara interaksi nilai, pemikiran, perilaku, dan aksi yang mendefinisikan kehidupan di dalam gereja. Ia juga menekankan bahwa visi unik yang dibawa oleh gereja terikat kepada sejarah dari gereja itu sendiri. Namun Cole (2010, 171) menekankan bahwa menciptakan visi dan merekrut orang-orang untuk visi tersebut tidaklah sulit, namun untuk menginternalisasi visi tersebut kepada orang-orang itu yang menjadi tantangan bagi gereja. Dapat dikatakan bahwa tantangan gereja yang ada sekarang adalah melakukan internalisasi visi, misi, dan budaya organisasi yang unik yang dipunya gereja terhadap karyawan gereja yang telah bergabung di dalam organisasi administrasi gereja. Program orientasi memastikan individu di dalam organisasi gereja mengingat komponen penting atau aktivitas pelayanan yang sesuai dengan misi gereja. Chand (2010, 38) menekankan bahwa penting orang-orang yang ada di dalam organisasi gereja mengetahui arah yang jelas (visi, misi, tujuan) dari organisasi gereja, bila tidak demikian orang-orang yang berada di dalam organisasi akan kehilangan arah, komplain, bertindak sesuai visinya sendiri, atau keluar untuk mencari pemimpin yang lebih baik.

Peneliti memilih Gereja Bethel Indonesia JL. Jenderal Gatot Subroto Rayon 3. Hal dikarenakan sebagai salah satu gereja yang mempunyai jumlah jemaat lebih dari

16.000 jiwa, 100 cabang gereja, dan 140 orang yang bekerja di dalamnya. Namun sampai saat ini GBI Rayon 3 belum mempunyai program orientasi untuk *fulltimers* (sebutan untuk pegawai tetap).

Dari hasil wawancara informal dengan bagian personalia dan wakil gembala GBI Rayon 3 terdapat beberapa masalah yang dialami oleh organisasi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia yang dimilikinya.

- 1) Banyak *fulltimers* tidak benar-benar mengerti ekspektasi yang dimiliki organisasi gereja terhadap individu yang tergabung.
- 2) *Fulltimers* yang bekerja tidak sepenuhnya mengerti bahkan melupakan nilai, visi, dan misi gereja.
- 3) Banyak kasus kelalaian dan pelanggaran terhadap peraturan personalia gereja di masa pandemi, dimana kelalaian dan pelanggaran ini banyak diakibatkan karena *fulltimers* tidak mengerti dan melupakan peraturan-peraturan yang dibuat organisasi.
- 4) Banyak *fulltimers* mengundurkan diri dalam jangka waktu satu sampai dua tahun pertama bekerja.

Masalah yang timbul di bagian personalia bisa diatasi dengan melakukan program orientasi yang baik dan berjalan untuk pegawai baru. Dengan program orientasi pegawai dapat mengerti ekspektasi, visi, misi, dan tujuan gereja, ditambah lagi membantu mereka untuk mengerti dan dapat memenuhi ekspektasi manajemen. Akan tetapi sampai saat ini GBI Rayon 3 belum pernah melakukan pelatihan secara korporat untuk seluruh karyawan yang bekerja sehingga GBI Rayon 3 juga belum

mempunyai bentuk-bentuk media pelatihan untuk karyawannya. Dikarenakan kondisi ini penulis merasa perlu dikembangkan produk media pelatihan untuk karyawan yang bekerja di dalam organisasi gereja.

Kesenjangan inilah yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian pengembangan dengan judul “PENGEMBANGAN PELATIHAN ORIENTASI FULLTIMERS GEREJA BETHEL INDONESIA RAYON 3” dengan harapan kontribusi dari penelitian ini dapat menghasilkan pengembangan program pelatihan orientasi untuk *fulltimers* yang baru, sehingga Gereja Bethel Indonesia Jl. Jenderal Gatot Subroto dapat menjadi gereja yang efektif dalam menjangkau jiwa bagi Kristus.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti membatasi masalah penelitian hanya kepada pengembangan program pelatihan orientasi untuk *fulltimers* yang bertujuan untuk peningkatan pengetahuan organisasi seperti ekspektasi, nilai, visi, dan misi yang dipunyai.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan kesenjangan yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian dan pengembangan menggunakan model Borg and Gall. Model penelitian dan pengembangan digunakan dikarenakan tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan produk tertentu dan menguji keefektifan dari produk yang telah dibuat (Sugiyono 2015, 407). Penelitian juga dilakukan dengan menggunakan metodologi penelitian yang dijabarkan di dalam

bab IV dengan melakukan pengambilan data, pengolahan data, dan interpretasi data oleh peneliti untuk menghasilkan penelitian untuk menjawab masalah penelitian. Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Bagaimana hasil analisa kebutuhan akan adanya sebuah program pelatihan orientasi *fulltimers* GBI Rayon 3?
- 2) Bagaimana kelayakan media pembelajaran yang disusun untuk program pelatihan orientasi *fulltimers* GBI Rayon 3?
- 3) Bagaimana hasil program pelatihan orientasi setelah diselenggarakan menggunakan modul yang telah dirancang?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebagaimana dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mendeskripsikan dengan detil akan kebutuhan adanya program pelatihan orientasi *fulltimers* GBI Rayon 3 sehingga menjadi dasar bagi penyusunan modul dan program pelatihan.
- 2) Untuk mengetahui kelayakan media pelatihan program pelatihan orientasi *fulltimers* dari aspek muatan teologi, instruksional, dan desain modul.
- 3) Untuk mendeskripsikan hasil program pelatihan dan umpan balik bagi modul yang dipakai dalam penyelenggaraan program pelatihan orientasi untuk *fulltimers* GBI Rayon 3 sehingga akan menjadi masukan untuk perbaikan ke depan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengharapkan adanya manfaat yang diberikan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi pemantik untuk bahan studi lanjutan ke arah pengembangan program pelatihan orientasi di dalam konteks organisasi gereja. Bahwa belum ada penelitian sejenis yang diadakan di dalam konteks gereja, maka penting hasil penelitian dan pengembangan program pelatihan di dalam ranah organisasi gereja ini. Selain itu sebagai sebuah hasil karya dan sumbangsih institusi pendidikan yang dapat diterapkan secara praktis.

2) Manfaat Praktis

Beberapa manfaat praktis yang dapat diberikan untuk organisasi adalah sebagai berikut :

- 1)) Mengingat kembali mengenai visi, misi, dan nilai dari organisasi.
- 2)) Membantu organisasi untuk memberikan informasi dasar dari organisasi kepada *fulltimers*.
- 3)) Menghasilkan produk media untuk pelatihan orientasi *fulltimers* yang dapat dipakai ketika belajar mandiri.

a) Bagi *fulltimers*

- 1)) Membantu *fulltimers* untuk lebih mengerti budaya organisasi serta visi, misi, dan tujuan organisasi.

- 2)) Membantu *fulltimers* untuk lebih mengerti ekspektasi yang diinginkan oleh organisasi.
- 3)) Memberikan media untuk orientasi karyawan baru supaya karyawan baru dapat lebih merasa diterima di dalam organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini dibagi dalam lima bab. Bab I merupakan pendahuluan, dimana di dalam bab ini peneliti menjelaskan masalah yang menjadi latar belakang untuk dilakukan penelitian ini, permasalahan yang terjadi yakni terdapat permasalahan personalia yang dialami Gereja Bethel Indonesia Rayon 3, hal ini diakibatkan kurangnya pengetahuan organisasi yang dimiliki karyawan dan ketidakmampuan *fulltimers* dalam mengerti ekspektasi organisasi gereja. Selama ini Gereja Bethel Indonesia Rayon 3 belum melaksanakan pelatihan orientasi kepada *fulltimers*. Bab pertama juga dikemukakan rumusan masalah dan tujuan penelitian dari penelitian yang dilakukan.

Bab II merupakan landasan teori, di dalam bab kedua dikemukakan teori yang menjadi dasar dari penelitian ini, dikemukakan beberapa teori yang berhubungan yakni teori mengenai pelatihan dan pengembangan, pelatihan orientasi, dan media pembelajaran. Selain itu di dalam bab ini juga memuat beberapa penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

Pada Bab III dijabarkan metodologi penelitian. Pada bab ketiga ini dibahas metodologi penelitian menggunakan model penelitian dan pengembangan dari Borg

and Gall. Penelitian ini dilakukan di Gereja Bethel Indonesia Jl Jenderal Gatot Subroto Rayon 3 selama periode waktu Maret sampai November 2021. Penelitian yang ada dilaksanakan dengan lima orang subjek penelitian yang merupakan *fulltimers* GBI Rayon 3 dan dua orang pimpinan GBI Rayon 3. Penelitian ini juga mengundang tiga validator ahli untuk menguji kelayakan produk yang dibuat. Prosedur penelitian menggunakan ketujuh tahapan yang diadaptasi dari model penelitian dan pengembangan Borg and Gall. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner, dan tes untuk melihat hasil uji coba pelatihan yang telah dirancang. Sedangkan instrumen penelitian yang dipakai adalah lembar wawancara, lembar kuesioner, dan soal tes pilihan berganda.

Bab IV merupakan hasil dan analisis. Di dalam bab ini peneliti membahas data-data yang didapat dari hasil wawancara, uji kelayakan, dan hasil uji coba pelatihan yang telah dilakukan. Hasil wawancara analisa kebutuhan yang dilakukan dengan pimpinan dan *fulltimers* GBI Rayon 3 menunjukkan bahwa ada kebutuhan program pelatihan orientasi menggunakan media pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan organisasi *fulltimers* GBI Rayon 3. Sementara itu hasil uji kelayakan produk yang dirancang yang diujikan kepada tiga ahli menunjukkan bahwa produk media pelatihan yang telah dirancang dapat dipakai dengan revisi minor. Sedangkan hasil uji coba pelatihan yang dilakukan menunjukkan hasil diatas ketuntasan minimal dari segi pengetahuan.

Bab V merupakan kesimpulan dan saran yang telah diperoleh dari penelitian. Terdapat juga saran untuk organisasi dan saran untuk penelitian selanjutnya.