

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah sumber daya manusia, fisik, keuangan, dan informasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di antara faktor-faktor produksi lain dalam organisasi. Sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan (Adnyani, 2008:203). Hanya sumber daya manusia yang dapat belajar, tumbuh dan berkontribusi (Calopa, dkk., 2010:4).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi memainkan peran penting dalam memastikan kinerja suatu perusahaan. Sebuah ungkapan bahwa orang merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi merupakan satu hal yang klise tetapi masih merupakan metode paling populer untuk memotivasi orang dalam mencapai keberhasilan organisasi (Calopa, dkk., 2010:3). Fokus psikologi pada individu dalam lingkungan organisasi yang perlu digarisbawahi adalah adanya asumsi bahwa organisasi dan individu akan sangat bermanfaat saat terdapat kecocokan yang baik antara tujuan, harapan, dan kondisi organisasi, dengan karakteristik orang-orang di dalamnya (Borman, dkk., 2003:2). Organisasi yang sukses mengandalkan pada atribut-atribut dan perilaku-perilaku dari karakter

mendasar yang melampaui batas-batas ideologi dan budaya. Orang-orang yang berkarakter dapat memberikan keuntungan yang kompetitif bagi sebuah perusahaan. Dengan kata lain, untuk dapat menyelesaikan berbagai hal secara pribadi maupun secara organisasi, yang paling diperlukan adalah untuk berhubungan dengan karakter (Sarros, dkk., 2005:2). Karakter yang dibutuhkan untuk mendukung kesuksesan tersebut tentu saja merupakan karakter yang baik dan kuat. Karakter yang baik seringkali membawa seseorang menuju kesuksesan, sedangkan karakter buruk biasanya menjadi salah satu akar penyebab kegagalan (Smith, 2010:11).

Karakter yang baik bukanlah hal yang tunggal melainkan hal jamak, yaitu suatu kumpulan sifat-sifat positif yang ditunjukkan dalam pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang. Kekuatan karakter merupakan dasar dari perkembangan dan pertumbuhan seumur hidup yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa kekuatan karakter berhubungan dengan aspek-aspek penting dari individu dan kesejahteraan sosial, meskipun kekuatan yang berbeda memprediksi hasil yang berbeda (Park & Peterson, 2009:1). Kekuatan karakter dan pengalaman-pengalaman positif merupakan suatu kepuasan hidup yang menjadi perhatian pada psikologi positif.

Psikologi positif merupakan salah satu bidang ilmu psikologi yang menjadi payung bagi perkembangan teori dan penelitian tentang apa yang membuat kehidupan ini paling layak untuk dijalani (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, dalam Park, dkk., 2004:603). Perspektif psikologi positif lebih memfokuskan pada kekuatan daripada kelemahan, pada ketertarikan untuk

membangun hal-hal terbaik daripada memperbaiki hal-hal terburuk, dan pada pemenuhan kehidupan orang-orang normal daripada penyembuhan rasa sakit terhadap orang-orang yang tertekan (Peterson & Seligman, 2004:4). Kekuatan karakter dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat positif yang direfleksikan dalam pikiran, perasaan, dan perilaku (Park dkk., 2004:603). Kekuatan karakter dianggap menyoroti apa yang terbaik dari sifat-sifat positif tersebut pada seseorang. Kekuatan karakter juga dianggap merefleksikan potensi seseorang untuk mencapai kesejahteraan pribadi serta berkontribusi terhadap tempat kerja dan lingkungan di sekitar mereka (Peterson & Seligman, 2004, dalam Litman-Ovadia & Davidovitch, 2010:138).

Peterson dan Seligman (2004:5) menekankan studi pada karakteristik positif individu, khususnya kekuatan karakter yang mungkin disebut sebagai *virtues* (kebajikan) atau elemen-elemen dari karakter yang baik. Mereka menggambarkan secara mendalam asal dari psikologi positif dan perkembangan suatu skema klasifikasi 24 kekuatan karakter dan kebajikan, yang mereka anggap telah dihargai di mana-mana lintas kebudayaan. Kebajikan menggambarkan karakteristik-karakteristik utama yang dihargai oleh para filsuf moral dan pemikir keagamaan, serta dianggap berlaku universal. Kekuatan karakter merupakan komponen-komponen psikologis yang berisi proses-proses dan mekanisme-mekanisme yang mendefinisikan kebajikan (Peterson & Seligman, 2004:13). Komponen-komponen yang berisi 24 kekuatan karakter itu digolongkan ke dalam 6 kebajikan moral utama yang muncul berdasarkan konsensus lintas budaya dan sepanjang waktu. Enam kebajikan utama dan komponen kekuatan karakter di

dalamnya tersebut (Peterson & Seligman, 2004:29-30) adalah (a) kebijaksanaan dan pengetahuan (kreativitas, keingintahuan, berpandangan terbuka, cinta belajar, dan cara pandang), (b) keteguhan hati (keberanian, kegigihan, integritas, dan vitalitas/semangat), (c) kemanusiaan (cinta, kebaikan, dan kecerdasan sosial), (d) keadilan (kewarganegaraan, keadilan, dan kepemimpinan), (e) pengendalian diri (pengampunan dan belas kasihan, kerendahan hati, kehati-hatian, dan pengaturan diri), dan (f) transendensi (spiritualitas, apresiasi terhadap keindahan, rasa syukur, harapan, dan humor).

Wright dan Goodstein (2007:928) mengemukakan bahwa kekuatan karakter merupakan suatu topik penelitian organisasi yang mempunyai potensi penting, yang belum dimanfaatkan secara luas dalam penelitian terapan. Karakter mengacu pada kualitas kebiasaan yang saling dipahami dengan mudah pada individu. Karakter dapat diaplikasikan kepada organisasi yang membatasi dan mengarahkan mereka untuk menginginkan dan mengejar kebaikan pribadi dan masyarakat. Karakter menjadi penting karena hal itu menyebabkan orang untuk melakukan hal yang benar. Hal yang benar tersebut dapat membuat jadi produktif dan menguntungkan (Peterson & Park, 2006:1149). Orang-orang dengan karakter yang baik sangat terlibat dengan apa yang mereka kerjakan dan menemukan makna di luar diri mereka sendiri dalam aktivitas-aktivitas mereka. Orang-orang tersebut merasa puas dengan kehidupan mereka dan orang yang merasakan kepuasan tinggi akan menjadi lebih bahagia, lebih sehat, lebih tabah dan lebih produktif (Peterson & Park, 2006:1153).

Beberapa kekuatan karakter seperti rasa terima kasih, harapan, semangat, keingintahuan, dan cinta, secara kuat berhubungan dengan kepuasan hidup sebagaimana kepuasan kerja di berbagai jenis pekerjaan, mulai dari pekerja yang kurang ahli hingga ke posisi CEO (Park, dkk., 2004, dalam Peterson & Park, 2006:1151). Studi pada *cadets* (para calon perwira) Akademi Militer Amerika Serikat menunjukkan bahwa kekuatan karakter harapan dapat memprediksikan siapa saja yang tetap dalam kedinasan. Studi pada *cadets* juga mempelajari bahwa kekuatan karakter cinta dapat memprediksikan prestasi sebagai seorang pemimpin. Ditemukan juga bahwa kekuatan karakter kemanusiaan berkontribusi dalam kepuasan tertentu pada pekerjaan yang secara eksplisit melibatkan orang lain, seperti mengajar atau menjual barang. Kekuatan karakter semangat berhubungan dengan pekerjaan seseorang sebagai suatu panggilan hidup (*calling*) yang memberikan hasil yang menguntungkan seperti peningkatan kepuasan kerja, keengganan yang lebih besar untuk pensiun, atau hari-hari ketidakhadiran yang lebih sedikit (Peterson & Park, 2006:1151).

Hal-hal tersebut secara keseluruhan telah menunjukkan pentingnya kekuatan karakter dalam kehidupan pekerjaan. Pada tingkatan yang umum diharapkan adanya pernyataan yang lebih besar bahwa kekuatan karakter berhubungan dengan sikap kerja positif, serta berhubungan dengan pola-pola perilaku dan pengalaman dari pekerjaan positif (Gander, dkk., 2012:896).

Psikologi positif menunjukkan suatu kerangka konseptual baru untuk melihat perkembangan para pemimpin militer. Pendekatan ini memfokuskan pada peningkatan kekuatan-kekuatan manusia daripada menghilangkan kelemahan-

kelemahannya (Peterson & Seligman, 2004:4). Personil militer menggambarkan suatu populasi yang relatif muda, sehat secara fisik, dan stabil secara emosional. Hal ini membuat psikologi positif menjadi sangat sesuai untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tentang bagaimana mereka berkembang dan bertindak sebagai pemimpin (Matthews, dkk., 2006:58).

Doktrin militer telah lama menyatakan bahwa karakter dan nilai bersifat kritis bagi pemimpin militer yang sukses, meskipun hanya sedikit penelitian tentang hal ini dan belum ada yang berasal dari perspektif psikologi positif (Matthews, dkk., 2006:58). Kode etik Tentara Nasional Indonesia (TNI), yang disebutkan dalam Sapta Marga dan Sumpah Prajurit (lihat lampiran 1), secara jelas menyebutkan karakter-karakter utama seperti bertanggungjawab, tidak mengenal menyerah, bertakwa, membela kejujuran, membela kebenaran, membela keadilan, disiplin, berbakti kepada negara dan bangsa, setia, serta mampu memegang rahasia. Semua karakter tersebut juga disebutkan dalam kategori kekuatan karakter dan kebajikan yang diidentifikasi oleh Peterson dan Seligman (2004:29-30). Kekuatan karakter yang sesuai dengan kode etik TNI itu adalah kewarganegaraan, keadilan, pengaturan diri, integritas, kegigihan, keberanian, dan spiritualitas. Kesesuaian antara kode etik TNI dan klasifikasi kekuatan karakter yang telah didefinisikan oleh Peterson dan Seligman (2004:29-30), hendaknya tidak dibandingkan secara langsung. Hal ini dikarenakan kode etik TNI tersebut tidak memberikan definisi operasional yang spesifik mengenai nilai-nilai atau karakter-karakter di dalamnya (Matthews, dkk., 2006:58-59).

Kode etik TNI yang penuh dengan nilai-nilai kebaikan dan dianggap sesuai dengan klasifikasi kekuatan karakter tersebut ternyata tidak serta merta membuat semua personil TNI mampu menunjukkan karakter yang baik. Fakta di lapangan menunjukkan masih adanya oknum-oknum TNI yang melanggar nilai-nilai dan kebajikan moral di masyarakat. Data staf khusus Polisi Militer TNI dan Data Dinas Penerangan Umum Markas Besar TNI menyebutkan bahwa pada tahun 2011 pelanggaran oleh anggota TNI di bidang operasi penegakan hukum turun 5,4% dari 3717 perkara pada tahun 2010 menjadi 3517 perkara pada tahun 2011 (Pengguna Narkoba, 2012, 26 Januari). Mayjen TNI Murdjito pada upacara pembukaan Operasi Penegakan Ketertiban TNI di wilayah Garnisun Tetap (Gartap) III Surabaya tanggal 2 Februari 2012 menyatakan bahwa selama tahun 2011 terjadi penurunan kasus pelanggaran TNI di wilayah Gartap III Surabaya, dari 223 kasus pada tahun 2010 menjadi 146 kasus pada tahun 2011 (Gartap III, 2012, 2 Februari). Kasus tersebut dilakukan oleh mereka yang berdinasi di TNI AL sebanyak 105 anggota, TNI AD 38 anggota dan 3 anggota dari TNI AU. Oknum anggota TNI yang melakukan pelanggaran-pelanggaran tersebut terdiri dari 13 pelaku golongan perwira, 54 bintara, 77 tamtama serta 2 PNS TNI. Meskipun dalam berita-berita tersebut jumlahnya menurun dari tahun sebelumnya, tetap saja jumlah tersebut terbilang masih sangat tinggi, mengingat posisi anggota TNI sebagai ujung tombak penegakan hukum di negara ini seharusnya dapat menjadi teladan yang baik dengan menampilkan karakter-karakter baik di masyarakat.

Salah satu kasus oknum perwira TNI yang cukup menyita perhatian publik adalah kasus Kolonel Adjie Suradji. Seorang perwira TNI AU yang menuliskan

opini pribadi berupa tulisan berjudul “Pimpinan, Keberanian, dan Perubahan”, di Harian Kompas, 6 Agustus 2010 (Nugroho, 2010, 8 Desember). Tulisan tersebut memuat kritikan tentang kinerja Presiden RI. Kritikan tersebut jika dilihat dari sudut pandang militer tentu saja melanggar kode etik TNI yang mewajibkan untuk taat kepada atasan. Presiden RI merupakan Panglima Tertinggi Militer yang secara tidak langsung menjadi atasan bagi Kolonel Adjie. Hal ini menunjukkan bahwa Kolonel Adjie lemah dalam karakter kewarganegaraan (*citizenship*) yang menyebutkan pentingnya loyalitas terhadap pimpinan maupun organisasi. Namun jika ditinjau dari kekuatan karakter lain dalam klasifikasi kekuatan karakter menurut Peterson dan Seligman (2004), apa yang dilakukan oleh Kolonel Adjie tersebut mungkin menunjukkan kekuatan karakter yang tinggi pada karakter berpikiran terbuka, keberanian, dan harapan. Dengan demikian, lemahnya seseorang pada kekuatan karakter tertentu, belum tentu menjadikan orang tersebut lemah juga pada kekuatan karakter yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa situasi menjadi penting, tidak hanya untuk menemukan kekuatan karakter namun juga untuk menggunakan kekuatan karakter tersebut (Park & Peterson, 2009:6). Hal ini jelas lebih mudah untuk menampilkan kekuatan karakter tertentu dalam suatu kondisi daripada pada kondisi lain.

TNI sebagai organisasi militer sangat kental dengan nuansa kepemimpinan yang otoriter. Bahkan dalam kode etik TNI telah dicantumkan sebuah sumpah prajurit yang menyebutkan akan tunduk dan patuh kepada atasan dengan tidak membantah perintah atau putusan (Sumpah Prajurit butir ketiga). Dapat kita bayangkan jika seorang atasan dalam memberikan perintah ataupun teladan

kepada bawahannya tersebut ternyata sangat jauh dari nilai-nilai atau karakter-karakter kebaikan, maka yang akan terjadi adalah suatu kekacauan. Perwira TNI yang secara umum menjadi strata pemimpin/atasan di lingkungan TNI, hendaknya mempunyai karakter-karakter yang baik dalam kehidupan pribadi, organisasi, maupun masyarakat.

Letjen TNI (Purn) Kiki Syahnakri, sebagai mantan Wakasad (periode 2000 hingga 2002) menyatakan bahwa kepemimpinan jenis apapun selalu menuntut dua hal, yaitu karakter dan kompetensi (Syahnakri, 2009:23-24). Kepemimpinan akan berlangsung efektif manakala pemimpin memiliki karakter dan kompetensi yang patut diteladani. Dengan kata lain keteladanan merupakan kriteria pokok untuk menjadi seorang pemimpin yang andal. Tradisi militer mengenal filosofi kepemimpinan yang diringkas padat dalam formula "*Follow me!*". Filosofi "*follow me!*" menuntut sang komandan berperilaku dan bersikap benar di mata anak buahnya. Oleh karena itu, pembentukan/pembangunan karakter dalam proses pendidikan maupun dalam pengembangannya di kesatuan merupakan hal yang mutlak. Seorang pemimpin yang berkarakter tentu akan mampu menjadi teladan dan panutan bagi bawahan atau masyarakat yang dipimpinnya. Karakter teladan dapat membangun kepercayaan para pengikut/bawahan pada saat pemimpin mempromosikan visi dan programnya (Bass & Steidlmeier, 1999; Conger & Kanungo, 1994, dalam Smith, 2010:12).

Akademi TNI Angkatan Laut (AAL) adalah suatu lembaga pendidikan TNI Angkatan Laut (TNI AL) yang khusus mendidik para calon perwira TNI AL melalui jalur akademi. Dengan demikian AAL juga bertanggung jawab penuh

dalam mencetak para perwira TNI AL yang mempunyai kekuatan karakter. AAL merupakan lembaga penyelenggara pendidikan pertama tingkat akademi di bawah Kasal yang memiliki tugas pokok mendidik para kadet agar menjadi calon perwira yang berjiwa Pejuang Pancasila dan Sapta Marga. Para calon perwira ini juga diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan profesi ketentaraan matra laut, serta memiliki kemampuan manajerial dan jiwa kepemimpinan sebagai calon pemimpin TNI atau TNI AL (Akademi TNI AL, 2008:10).

Kadet AAL adalah prajurit siswa Akademi TNI Angkatan Laut yang berada di luar kekuatan efektif, berlaku aturan militer dan ketentuan di Lembaga Pendidikan (Mabesal, 2010:4). Pendidikan yang ditempuh kadet AAL meliputi pengajaran, pelatihan dan pengasuhan (Akademi TNI AL, 2008:11). Pengajaran bertujuan untuk membekali pengetahuan profesi sebagai prajurit matra laut. Pelatihan bertujuan untuk membekali keterampilan profesi. Pengasuhan bertujuan untuk membentuk, menumbuhkembangkan, dan memantapkan kepribadian serta semangat juang prajurit sejati.

Pengasuhan ini dilaksanakan dengan metode among asuh yaitu saling asah, asih dan asuh yang menitikberatkan pada aspek mental kejuangan (Mabesal, 2010:9). Kegiatan yang dilaksanakan meliputi kegiatan mental kepribadian, intelektual, dan jasmani, yang dilaksanakan secara simultan dan terintegrasi. Kegiatan pengasuhan kepada kadet ini utamanya dilakukan oleh para perwira di Resimen Kadet dan oleh para kadet senior kepada kadet junior. Pengasuhan kadet senior terhadap kadet junior di AAL ini mempunyai ciri khas tersendiri yang tidak dimiliki oleh Akademi TNI yang lain. Hal ini dikarenakan aktivitas keseharian

para kadet dilakukan dalam kehidupan “batalyon campur” yang dalam satu kamar diisi oleh kadet senior dan kadet junior. Pada Akademi TNI yang lain tempat tinggal antara senior dan junior terpisah pada barak yang berjauhan. Batalyon campur dilaksanakan untuk mengenalkan kehidupan penugasan perwira TNI AL yang berbasis *team work*.

Kadet AAL menempuh pendidikan selama 4 tahun dengan urutan pangkat mulai dari prajurit kadet (prakad), kopral kadet (kopkad), sersan kadet (serkad), sersan mayor dua kadet (sermadakad), dan sersan mayor satu kadet (sermatukad). Urutan pangkat pada kadet menjadikan adanya sebutan kadet senior dan kadet junior (Mabesal, 2010:10). Kadet senior adalah kadet yang berada pada tingkat, pangkat dan jabatan yang lebih tinggi. Kadet senior harus dapat menjadi contoh bagi kadet junior dalam ketaatan terhadap aturan, sopan santun, tingkah laku, kerapian dan kebersihan dalam penampilan. Kadet senior berkewajiban untuk membimbing, membina, dan membantu kadet junior dalam mengatasi kesulitan terutama dalam kehidupan di Akademi. Pembimbingan dan pembinaan oleh kadet senior ini harus didasari untuk kebaikan kadet junior dan dilakukan dengan cara yang baik, bijak, terpuji, dan bersifat mendidik, bukan dengan tindakan kekerasan yang merugikan kadet (Mabesal, 2010:6).

Kadet junior adalah kadet yang berada pada tingkat, pangkat dan jabatan yang lebih rendah. Kadet junior harus patuh, menjunjung tinggi perintah dan nasehat yang baik dan benar dari kadet senior, serta mengerjakannya dengan rasa hormat, kesungguhan, keikhlasan hati, dan bertanggung jawab. Kadet junior wajib menghormati dan menghargai setiap kadet senior baik di dalam maupun di luar

kesatrian. Kadet junior juga wajib meneladani dan menumbuhkembangkan hal-hal positif yang telah dicontohkan oleh kadet senior (Mabesal, 2010:7). Dengan demikian setiap kadet senior harus bisa menjadi teladan yang baik bagi para kadet junior.

Pola pengasuhan kadet senior terhadap kadet junior yang difasilitasi dengan batalyon campur seharusnya bisa memberikan hasil yang lebih baik pada setiap kadet, baik kadet junior maupun kadet senior itu sendiri. Kadet senior seharusnya lebih memacu diri untuk bisa menampilkan karakter-karakter positif yang bisa dijadikan teladan oleh kadet junior. Seperti yang disampaikan Park dan Peterson (2009:6) bahwa model peran yang positif (*positive role models*) juga penting bagi perkembangan karakter baik yaitu dengan adanya orang yang lebih dewasa yang memainkan peranan penting sebagai karakter seorang mentor (pengasuh). Batalyon campur juga bisa membuat kadet senior melakukan pengawasan dan pengasuhan yang lebih melekat terhadap kadet junior. Hal ini pada akhirnya diharapkan bisa menjadikan sinergi antara kadet senior dan kadet junior dalam mengembangkan kekuatan-kekuatan karakter mereka.

Pendidikan yang ditempuh di AAL merupakan pendidikan militer, yaitu pendidikan yang penuh tantangan. Beberapa kegiatan yang menantang tersebut kemungkinan menimbulkan stres (Gold, 2000:147). Sebagaimana yang pernah dialami oleh penulis, pendidikan di AAL merupakan pendidikan yang keras dan melelahkan sehingga menimbulkan tingkat stres yang tinggi. Namun *alhamdulillah* berkat pertolongan Tuhan serta semangat dan kegigihan yang tinggi akhirnya penulis bisa menyelesaikan pendidikan di AAL dengan baik. Pada saat

itu terdapat pula beberapa kadet seangkatan penulis yang sempat melarikan diri dari pendidikan. Beberapa di antaranya ada yang kembali dan akhirnya mampu menyelesaikan pendidikan di AAL, namun ada juga yang tidak kembali bahkan tidak diketemukan kabarnya.

Data 2 tahun terakhir ini menyebutkan bahwa terdapat beberapa kadet AAL yang melakukan pelanggaran berat (termasuk melarikan diri dari pendidikan). Setelah dilakukan serangkaian asesmen oleh psikolog yang bertugas di AAL, ternyata dari beberapa kadet yang melakukan pelanggaran berat tersebut terdapat potensi sifat-sifat baik yang seharusnya dapat dibina dan dikembangkan sehingga mereka bisa melanjutkan pendidikan di AAL hingga selesai. Namun dari beberapa kadet yang melakukan pelanggaran berat tersebut juga ada beberapa yang ditemukan kurang mempunyai potensi untuk bisa melanjutkan pendidikan di AAL, sehingga direkomendasikan untuk dikeluarkan dari pendidikan dengan mengingat pula tingkat pelanggaran yang telah dilakukan.

Penjelasan-penjelasan di atas menunjukkan bahwa perlu adanya sifat-sifat positif atau karakter yang baik pada diri seorang kadet untuk bisa menyesuaikan diri dalam pendidikan di AAL. Karakter yang baik seringkali membawa seseorang menuju kesuksesan, sedangkan karakter buruk biasanya menjadi salah satu akar penyebab kegagalan (Smith, 2010:11). Karakter yang baik bukanlah ketiadaan kekurangan dan permasalahan, melainkan lebih pada perkembangan yang baik dari kumpulan sifat-sifat positif (Park & Peterson, 2009:1). Kadet yang mampu mengembangkan kekuatan karakter dalam diri mereka akan mampu mengikuti pendidikan di AAL dengan baik atau bahkan berprestasi sangat baik. Kadet yang

tidak mampu mengembangkan kekuatan karakternya akan mengalami kesulitan dalam mengikuti pendidikan di AAL atau bahkan bisa dikeluarkan dari AAL. Kadet yang mampu mengikuti pendidikan di AAL dengan baik inilah yang nantinya bisa lulus sebagai perwira TNI AL yang diharapkan.

Perwira lulusan AAL yang mempunyai kekuatan karakter ini diharapkan akan mampu mencapai kesejahteraan pribadi dan berkontribusi terhadap tempat kerja dan lingkungan di sekitar mereka. Namun hingga saat ini belum ada penelitian khusus yang menunjukkan bagaimana gambaran kekuatan karakter pada para kadet AAL. Hal inilah yang kemudian menarik minat penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai gambaran kekuatan karakter pada para kadet AAL.

1.2. Identifikasi Masalah

Pokok bahasan sebelumnya telah menjelaskan bahwa kekuatan karakter merupakan suatu hal yang dianggap penting bagi kesuksesan seseorang dalam mencapai kesejahteraan pribadi serta berkontribusi terhadap tempat kerja dan lingkungan di sekitar mereka (Peterson & Seligman, 2004, dalam Litman-Ovadia & Davidovitch, 2010:138). Orang-orang yang berkarakter dapat memberikan keuntungan yang kompetitif bagi sebuah organisasi (Sarros, dkk., 2005:2). Karakter menjadi penting karena hal itu menyebabkan orang untuk melakukan hal yang benar, yang nantinya dapat membuat jadi produktif dan menguntungkan (Peterson & Park, 2006:1149). Selain itu, orang-orang dengan karakter yang baik akan merasa puas dengan kehidupan mereka. Orang yang merasakan kepuasan

tinggi akan menjadi lebih bahagia, lebih sehat, lebih tabah dan lebih produktif (Peterson & Park, 2006:1153).

TNI yang merupakan suatu organisasi militer, tentu juga mengharapkan para anggotanya mampu berkontribusi bagi kesuksesan organisasi. Untuk itulah diperlukan adanya para pemimpin yang mampu mengawaki TNI dengan baik. Doktrin militer telah lama menyatakan bahwa karakter dan nilai bersifat kritis bagi pemimpin militer yang sukses (Matthews, dkk., 2006:58). Namun kenyataannya, doktrin ataupun kode etik TNI yang ada tidak serta merta membuat semua personel TNI mampu menunjukkan karakter yang baik. Fakta di lapangan menunjukkan masih adanya oknum-oknum TNI yang melanggar nilai-nilai dan kebajikan moral di masyarakat. Pada tahun 2011 pelanggaran oleh anggota TNI di bidang operasi penegakan hukum setara 3517 perkara (Pengguna narkoba, 2012, 26 Januari). Di wilayah Garnisun Tetap (Gartap) III Surabaya selama tahun 2011 terjadi 146 kasus pelanggaran TNI. Kasus tersebut dilakukan oleh mereka yang berdinasi di TNI AL sebanyak 105 anggota, TNI AD 38 anggota dan 3 dari TNI AU (Gartap III, 2012, 2 Februari). Meskipun jumlah tersebut dikatakan menurun dari tahun sebelumnya, jumlah tersebut dinilai masih sangat tinggi, mengingat posisi anggota TNI sebagai ujung tombak penegakan hukum di negara ini seharusnya dapat menjadi teladan yang baik dengan menampilkan karakter-karakter baik di masyarakat.

Banyaknya kasus yang dilakukan oleh anggota TNI di atas menunjukkan pengembangan kekuatan karakter yang masih lemah di lingkungan TNI. Hal ini mungkin juga disebabkan lemahnya kekuatan karakter yang bisa diteladani dari

para perwira TNI sebagai pemimpin/atasan. Oleh karena itu, pembentukan karakter dalam proses pendidikan maupun dalam pengembangannya di kesatuan merupakan hal yang mutlak. Seorang pemimpin yang berkarakter tentu akan mampu menjadi teladan dan panutan bagi bawahan atau masyarakat yang dipimpinnya (Syahnakri, 2009:23-24). Karakter teladan dapat membangun kepercayaan para pengikut (bawahan) pada saat pemimpin mempromosikan visi dan programnya (Bass & Steidlmeier, 1999; Conger & Kanungo, 1994, dalam Smith, 2010:12).

AAL sebagai lembaga pendidikan yang khusus mendidik para kadet TNI AL bertanggung jawab penuh dalam mencetak para perwira TNI AL yang mempunyai kekuatan karakter. Perlu adanya sifat-sifat positif atau karakter yang baik pada diri seorang kadet untuk bisa menyesuaikan diri dalam pendidikan di AAL. Pembentukan dan pengembangan kekuatan karakter ini tidak akan berjalan tanpa mengetahui gambaran kekuatan karakter itu sendiri pada diri Kadet AAL. Oleh karena itu sangat diperlukan penelitian yang bisa memberikan gambaran akan hal tersebut.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah perlu diberikan agar penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Batasan masalah pada penelitian ini adalah kekuatan karakter dan kadet AAL. Kadet adalah prajurit siswa Akademi TNI Angkatan Laut yang berada di luar kekuatan efektif, berlaku aturan militer dan ketentuan di Lembaga Pendidikan

(Mabesal, 2010:4). Kekuatan karakter didefinisikan sebagai sifat-sifat positif yang direfleksikan dalam pikiran, perasaan, dan perilaku (Park dkk., 2004:603), serta memberi definisi terhadap kebajikan (Peterson & Seligman, 2004:13). Dimensi-dimensi dari kekuatan karakter yang akan diukur merupakan klasifikasi kekuatan karakter menurut Peterson dan Seligman (2004), yang terdiri dari 24 kekuatan karakter. Dimensi-dimensi tersebut adalah (1) kreativitas, (2) keingintahuan, (3) berpandangan terbuka, (4) cinta belajar, (5) cara pandang, (6) keberanian, (7) kegigihan, (8) integritas, (9) vitalitas/semangat, (10) cinta, (11) kebaikan, (12) kecerdasan sosial, (13) kewarganegaraan, (14) keadilan, (15) kepemimpinan, (16) pengampunan dan belas kasihan, (17) kerendahan hati, (18) kehati-hatian, (19) pengaturan diri, (20) apresiasi terhadap keindahan dan keunggulan, (21) rasa syukur, (22) harapan, (23) humor, dan (24) spiritualitas.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah:
“Bagaimana gambaran kekuatan karakter pada kadet AAL?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kekuatan karakter pada kadet AAL sehingga bisa dijadikan masukan untuk memutuskan permasalahan seputar kekuatan karakter di AAL.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menemukan gambaran kekuatan karakter pada kadet AAL, yang hasil penelitian ini selanjutnya diharapkan akan menambah atau memperkuat teori-teori mengenai kekuatan karakter dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini bagi lembaga tempat dilakukannya penelitian adalah diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai gambaran kekuatan karakter yang dimiliki oleh para kadet AAL. Gambaran kekuatan karakter itu nantinya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam memutuskan permasalahan seputar kekuatan karakter yang dibutuhkan maupun yang perlu dikembangkan di antara para kadet AAL.