

## Implementasi “*The Flash*” *New Character Building* Dalam Upaya Meningkatkan Revolusi Mental Karyawan PT. Swabina Gatra

**Nabila Putri Amelia**

Universitas Muhammadiyah Gresik

**Prianggi Amelasasih**

Universitas Muhammadiyah Gresik

Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung,  
Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121  
Korespondensi penulis: [amelianabila352@gmail.com](mailto:amelianabila352@gmail.com)

**Abstract.** *In the current global era, character building is needed in all fields, especially in companies that want their human resources to be better at work. "The Flash" New Character Building is a form of training for PT Swabina Gatra in creating employees who are competent and have active, flexible, intelligent and humble personalities. The method used in this research is descriptive qualitative, by interviewing trainees and training participants directly and making observations during the activity. The new findings that occurred when this training was carried out were changes in the participants' mentality to become more agile and adaptive to the surrounding environment, the presence of stimulus and The response from the trainer makes the participants have higher motivation and enthusiasm. Regular training programs are carried out with the aim of being a refreshing activity for employees. The implications of The Flash New Character Building training have positive implications in improving personal quality, performance and interpersonal relationships of individuals, as well as forming a good organizational culture*

**Keywords:** *Training, Character Building, Mental Revolution*

**Abstrak.** Di era global saat ini pembentukan karakter diperlukan pada segala bidang, terlebih pada perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia nya menjadi lebih baik dalam bekerja adanya “*The Flash*” *New Character Building* ini menjadi bentuk pelatihan bagi karyawan PT. Swabina Gatra dalam menciptakan Karyawan yang berkompeten serta memiliki personal yang aktif, fleksibel, cerdas dan humble. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan mewawancari langsung kepada trainee dan peserta pelatihan dan melakukan observasi selama kegiatan berlangsung, adapun temuan baru yang terjadi ketika pelatihan ini dilakukan adalah perubahan mental peserta menjadi lebih gesit dan adaptif kepada lingkungan sekitar, adanya stimulus dan respon dari pihak trainee menjadikan para peserta memiliki motivasi dan semangat yang lebih tinggi, Program pelatihan rutin dilaksanakan dengan tujuan menjadi suatu giat refreshing bagi karyawan. Implikasi dari pelatihan *The Flash New Character Building* ini memiliki implikasi positif dalam meningkatkan kualitas pribadi, kinerja, dan hubungan interpersonal individu, serta membentuk budaya organisasi yang baik.

**Kata kunci:** Pelatihan, Character Building, Revolusi Mental

### LATAR BELAKANG

Dalam perusahaan pasti didalamnya terdapat karyawan atau sumber daya manusia menjalani aktivitas pekerjaannya yang sesuai dengan jobsesk, serta fungsi dan keahliannya, setiap *company* tentunya juga berupaya agar dapat mengelola serta mengembangkan kualitas

dari setiap SDM yang dimiliki oleh perusahaan. upaya dalam mengembangkan kualitas dari karyawan ini terus selalu dikembangkan guna mendapatkan sumber daya manusia yang lebih baik dan kompeten, perubahan serta perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan salah satu cara yakni

Dengan menerapkan *character building* atau pembentukan karakter pada karyawan yang memiliki potensi. *Character Building* adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan membina, memperbaiki, atau membentuk tabiat, watak, sifat kejiwaan, akhlak, dan insan manusia agar dapat berperilaku dengan baik dalam kehidupan bermasyarakat. (Masrukhin, 2023) Jika sumber daya manusia pada perusahaan mempunyai karakter yang kuat dan mampu merubah serta dapat mencari solusi yang terbaik atas berbagai masalah yang dihadapi nantinya dalam proses bekerja ataupun pada perusahaan. Setiap organisasi dalam perusahaan tentunya memiliki evaluasi dari hasil kinerja karyawannya berguna untuk rujukan atau refrensi Dalam upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan pembentukan karakter, serta dalam proses pengembangan kepribadian, terlibatlah motivasi diri secara baik dan langsung. Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dalam menetapkan dan merencanakan tujuan pribadi, menyusun strategi, serta mengevaluasi serta memodifikasi perilaku yang akan dilakukan.

Sama seperti perusahaan pada umumnya, PT Swabina Gatra beroperasi dalam lima bidang industri, termasuk penyediaan tenaga kerja, produksi air minum dalam kemasan, jasa travel, solusi teknologi informasi, dan lembaga diklat serta sertifikasi. Dengan adanya beragam bidang industri tersebut membuat PT. Swabina berkembang dengan cukup baik, Dibalik berkembangnya perusahaan tentunya banyak hal yang dilakukan guna untuk menyamakan semua visi misi karyawan didalamnya, PT. Swabina Gatra sendiri memiliki budaya perusahaan yang biasa disebut double speed. slogan ini digunakan untuk para karyawan swabina dalam menyatukan visi misi dalam bekerja. Dalam melakukan peningkatan kinerja dalam berbagai macam bidang industry ini PT. Swabina Gatra memiliki gagasan ide berupa program pelatihan pembentukan karakter yang telah dilaksanakan secara aktif sejak tahun 2021 hingga saat ini. Jangka waktu dalam merealisasikan program ini diupayakan dengan aktif setiap sebulan sekali sesuai dengan perkembangan pada karyawan yang mana kinerjanya selalu dievaluasi oleh bagian pengembangan dan inovasi. Program pembentukan karakter ini sangat terkait dengan upaya yang terstruktur dan sistematis, yang bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian dan kemampuan di bidang pekerjaan, serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang dijalani oleh seorang karyawan. Ini juga melibatkan pengembangan *soft skills* bagi para pegawai dan karyawan. Oleh karena itu, karyawan sebagai aset perusahaan harus diberikan

kesempatan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya, sehingga setiap individu dalam perusahaan dapat menemukan dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Program pelatihan ini tentunya memfokuskan tidak hanya beberapa karyawan namun semua karyawan PT. Swabina Gatra yang mana berpotensi dapat menjadi pemimpin dikemudian hari, implementasi dari *character building* di PT. Swabina Gatra ini berfokus untuk revolusi atau mengubah membangun karakter karyawan yang pemberani dan berinovasi, Di beberapa perusahaan besar, skema pembentukan karakter ini cenderung lebih fokus pada kegiatan di luar ruangan yang membutuhkan kegiatan fisik, seperti panjat tebing, kano, berkemah, serta aktivitas seperti kegiatan fisik, *outbound*, dan *hill walking* (Price, 2020)

Kegiatan ini juga merupakan hal yang mendasar dalam meningkatkan revolusi mental karyawan PT. Swabina gatra pasalnya semua aktivitas yang dilakukan mendorong dalam perubahan cara berfikir secara cepat dengan beberapa opini dan gagasan dalam team tersebut. Kesempatan untuk mengambil bagian dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya. (Kesbangpol 2021). Upaya focus dalam revolusi mental pada karyawan PT. Swabina Gatra ini merupakan suatu hal yang utama dan menjadi hal dasar dalam diri individu, ketika individu tersebut sedang mengalami kelelahann ataupun menghadapi tekanan disitulah mental tersebut akan terlihat, ketika mereka menghadapi hal hal tersebut. Terutama bagi karyawan yang memiliki perilaku yang tidak sejalan dengan adanya aturan dan budaya perusahaan, perbedaan persepsi juga mempengaruhi mereka dalam bekerja. Adanya kekompakan dalam team tentunya suatu keberuntungan tersendiri bagi perusahaan, di satu sisi dapat menciptakan lingkugan kerja yang nyaman, serta meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Hal ini tentunya diperlukan pembentukan *character building* kuat guna mempersiapkan individu yang dapat mengaplikasikan budaya serta visi misi perusahaan ketika sedang bekerja, Saat menjalankan program pelatihan ini, pasti akan ada faktor-faktor baik yang mendukung maupun yang menjadi hambatan. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki lebih lanjut implementasi program pelatihan pembentukan karakter ini karena hal tersebut secara langsung terkait dengan transformasi dan evolusi dalam perilaku manusia.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pelatihan *Character Building***

Pengertian Character Building dalam konteks bahasa adalah proses pembangunan karakter individu. Istilah "*Character Building*" terdiri dari kata "membangun" (*to build*) dan "karakter" (*character*). "Membangun" mengimplikasikan tindakan memperbaiki, membentuk, atau mendirikan, sementara "karakter" menggambarkan sifat-sifat unik seseorang, seperti

tabiat, watak, ahlak, atau budi pekerti yang membedakan individu tersebut dari yang lain. Jadi, *Character Building* merupakan upaya untuk membentuk dan memperbaiki moral serta kepribadian seseorang agar lebih baik." (Amelia, 2020).

*Character Building* adalah upaya untuk memperbaiki dan membentuk akhlak serta budi pekerti seseorang agar menjadi lebih baik. Tujuan utama dari pengembangan karakter ini adalah membantu seseorang menjadi lebih kuat secara emosional, mandiri, dan lebih efektif dalam menghadapi berbagai masalah.

### **Revolusi Mental**

Revolusi adalah perubahan yang terjadi secara cepat. Ada dua jenis revolusi yang dapat dibedakan. Pertama, adalah transformasi menyeluruh dari suatu sistem ke sistem yang berbeda. Kedua, adalah modifikasi dari sistem yang sudah ada sebelumnya. Di sisi lain, "mental" atau mentalitas merujuk pada cara berpikir atau konsep pemikiran manusia dalam merespons situasi. Mentalitas merupakan istilah lain untuk pikiran, sehingga dapat diinterpretasikan sebagai cara seseorang berpikir tentang sesuatu. Pola pikir seseorang dipengaruhi oleh pengalaman, pembelajaran, dan lingkungan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa revolusi mental adalah perubahan cara berpikir yang terjadi secara cepat untuk merespons, bertindak, dan bekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian pada program ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang berfokus pada analisis data non-angka dan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Metode kualitatif sendiri memiliki definisi metode yang berprinsipkan filsafat postivisme, yang dipakai untuk meneliti pada keadaan alamiah dari objek dan bersifat objektif, Sugiyono (2020:9) nantinya peneliti akan melakukan interaksi secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dan melakukan pengamatan, Pengamatan tersebut difokuskan pada individu atau kelompok sosial tertentu dengan mempertimbangkan tujuan atau fokus permasalahan tertentu. Subjek penelitian ini berjumlah 4 orang, yang terdiri dari : dua orang sebagai informan yakni yang bertugas sebagai trainer pada pelatihan dan 2 orang partisipan yang menjadi peserta pelatihan *new character building* Dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi atau gabungan Menurut Sugiyono (2020:125) Triangulasi adalah pendekatan pengumpulan data yang melibatkan penggabungan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah tersedia. Teknik pengumpulan data observasi dilakukan untuk mengetahui perilaku dan makna dari perilaku yang akan diteliti, serta wawancara langsung dengan trainee dan partisipan pelatihan *new character building* yakni

karyawan PT. Swabina Gatra selain melalui wawancara dan observasi, informasi tambahan juga diperoleh dari fakta yang tersimpan dalam bentuk tersurat, seperti laporan psikotest RIASCE setiap peserta *new character building* sebelum melakukan pelatihan, kemudian arsip foto dan jurnal kegiatan harian.

Analisis data merupakan langkah teratur dalam menyusun dan mengelola data yang diperoleh dari wawancara, pencatatan lapangan, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan pengelompokan data ke dalam kategori, penjelasan detail, penggabungan informasi, identifikasi pola, seleksi informasi yang relevan, pembelajaran, dan formulasi kesimpulan. Tujuannya adalah untuk membuat data lebih mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. (Abdussamad, Zuchri, 2021) Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (sebagaimana disebutkan dalam Sugiyono, 2019), aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga mencapai titik di mana data yang diperoleh dianggap memadai.

Dalam analisis data ini, terbagi menjadi empat tahap, yaitu: 1) Pengumpulan data (Data collection); 2) Kondensasi data (Data condensation); 3) Penyajian data (Data display); dan 4) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (Conclusion drawing/verification). Peneliti mengumpulkan data dari observasi dan wawancara, interpretasi catatan dari hasil observasi, dan menjadikan transkrip dari hasil wawancara. Data yang diinterpretasikan kemudian disederhanakan dan dipadatkan sesuai tema. Tahap selanjutnya, guna mengubah pola pikir yang merupakan tahap inti dari revolusi mental karyawan PT Swabina Gatra, akan diberikan informasi tertulis atau mengenai pelaksanaan program pelatihan pengembangan kepribadian atau *character building* ini. Tahap terakhir melibatkan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh, dengan merujuk pada teori yang digunakan sebagai landasan analisis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengajuan proposal pada direktur utama, adanya program pelatihan *character building* ini berfokus utama pada karyawan PT. Swabina Gatra dengan semakin tingginya beban kerja dan tekanan yang diberikan kepada karyawan, maka dari itu adanya pelatihan “*The Flash*” *New Character Building* ini hadir sebagai penyegaran (*refreshing*) bagi karyawan setempat, kegiatan yang berisi dengan fungame dengan tujuan ini terentu ini dapat menanamkan nilai – nilai budaya perusahaan, memantapkan semangat dalam bekerja sama antar team maupun rekan sejawat dalam mencapai kinerja serta merevolusi atau mengubah dan memperbaiki mental karyawan PT. Swabina Gatra agar nantinya lebih siap menghadapi tekanan dalam pekerjaannya. Penerapan program pelatihan “*The Flash*” *New Character*

*Building* ini dilaksanakan setiap satu bulan sekali, namun pelaksanaannya bergilir di berbagai tempat / anak perusahaan PT. Semen Indonesia Group. Pada kali ini bertepatan di PT. Swabina Gatra yang berlangsung pada tanggal 26 Februari 2024, yang mana diikuti oleh 163 peserta yang langsung dilaksanakan dalam 1 gelombang dan dilaksanakan di Grha Swabina dan Area Outbound Swabina Gatra.

Adapun anggaran yang dibutuhkan dalam kegiatan *character building* tersebut sebesar 30.233.500 yang mana dialokasikan dalam kebutuhan pelatihan tersebut yakni seragam panitia, kaos peserta, property untuk games, hadiah uang untuk peserta (*best person, best team, dan 10 nominator terbaik, best costume*), hadiah barang (*Kaos 2x The Best Team Kaos 2x The Best Team ( Runner Up) Kaos 2 Best Person, Kaos X 10 Nominator Terbaik, Silver Queen, Tas Kertas (Tempat Hadiah), E- Sertifikat*) konsumsi trainer dan juga peserta pelatihan, banner kegiatan, dan lain-lain meliputi spanduk, obat-obatan. Dalam pelatihan pelatihan *character building* kali ini mengusung tema “**THE FLASH**” yakni singkatan dari “**Flexibel, Loyalty, Adaptive, Smart, Humble**” karena mengusung slogan yang digunakan dalam berkerja yakni *Double Speed* maka dari itu co acara dalam CB kali ini menggunakan karakter superhero flash, yang memiliki kekuatan yang cepat dan mampu bergerak dengan cepat, punya reflek yang tinggi sehingga diharapkannya setelah pelatihan CB ini karyawan PT. Swabina Gatra dapat menerapkan kecepatan tersebut dalam bekerja.

Pada program pelatihan ini menggunakan metode aktif yakni Interaktif dan Partisipatif dengan tujuan Memacu keberanian peserta untuk mengungkapkan pendapatnya. Dikemas dengan menyentuh hati dan emosional peserta agar fokus dan konsentrasi peserta akan tetap terjaga mengkombinasikan antara teori, praktek dan permainan ringan agar mudah dipahami oleh peserta, menanamkan semangat pembelajar dan membangun motivasi (*Motivation Building*) peserta bahwa belajar adalah salah satu cara untuk bahagia, agar peserta lebih luas dalam mengartikan “belajar” dan lebih kreatif dalam prosesnya. Mendorong peserta untuk berintegritas dengan diri sendiri, meneguhkan komitmen, memiliki keyakinan yang kuat, mampu menunjukkan nilai-nilai dengan baik, serta bersedia menghadapi tantangan dengan keberanian.

Semua peserta akan terlibat dalam segi emosional karena materi yang disampaikan bersinggungan langsung dengan kekuatan emosi, yang nantinya secara tidak langsung terbawa oleh alam bawah sadar peserta dan dapat merubah persepsi, mindset dan cara bersikap dan pola pikir peserta dalam kehidupannya. Pelatihan “*The Flash*” *New Character Building* disajikan dalam rasa kekeluargaan yang hangat, dengan kegembiraan yang dapat dirasakan oleh semua peserta, diiringi oleh ritme music yang menambah semangat dalam setiap

kegiatan, dan games games yang telah dibuat oleh panitia dengan semenarik mungkin, menjadikan suasana pelatihan ini terasa begitu semangat, kesegaran dan konsentrasi peserta tetap terjaga karena adanya *ice breaking* dari panitia membuat kegiatan tetap kondusif meskipun masa peserta terbilang cukup banyak serta terjaga sepanjang hari.

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, terekspose beberapa hal dan fakta yang akan dijelaskan sebagaimana berikut ini :

### **1) Mengetahui tipe kepribadian dan passion tiap peserta sebelum pelatihan menggunakan test RIASEC**

Pada setiap program *character building* ini selalu diadakannya psikotest sebelum kegiatan berlangsung yang mana bertujuan mengetahui kondisi peserta sebelum dan sesudah pelatihan, adapun dari hasil wawancara dengan trainee program *the flash* ini “Adanya psikotest sebelum acara berlangsung memang dikhususkan untuk peserta guna mengetahui bagaimana keadaan mereka sebelum pelatihan berlangsung, dan juga mengetahui seorang individu memiliki kecenderungan ke arah pemimpin atau orang yang hanya mengikuti arahan” (Subjek A, Informan Trainee) adanya hal tersebut juga memudahkan pihak panitia dalam membagi kelompok dikarenakan sedikit banyaknya sudah mengetahui tipe kepribadian tiap peserta.

### **2) Implementasi Program Pelatihan “The Flash” New Character Building dalam Revolusi Mental pada Karyawan**

Pelatihan program ini memiliki penerapan pada budaya perusahaan yakni “*double speed*” hal ini selaras dengan tema yang diusung yakni “*The Flash*” dengan kepanjangan “*Flexibel, Loyalty, Adaptive, Smart, Humble*” pembentukan karakter ini bertujuan untuk merubah atau merevolusi mental karyawan menjadi lebih bergerak cepat untuk melakukan aktivitas pekerjaannya, adapun dengan bagian adaptif ini para karyawan dapat memiliki perilaku yang dengan mudah menyesuaikan diri dengan keadaan, dari hasil wawancara dari trainee pelatihan “dengan mengusung tema *the flash* ini, kami Swa Training Center memiliki tujuan untuk menciptakan pekerja profesional bermartabat yang memiliki kompetensi *FLASH* untuk mewujudkan target I T” (Subjek B, Informan Trainee) Tujuan utama dari implementasi pelatihan *FLASH* adalah untuk mengubah atau merevolusi mental karyawan agar mereka siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Namun, pendekatan ini tetap menghormati budaya dan tujuan perusahaan sebagai pedoman utama.

### **3) Adanya permainan yang bertujuan untuk merevolusi mental peserta**

Hal tersebut didapatinya dari adanya stimulus atau rangsangan melalui kegiatan – kegiatan yang dapat merubah mental. Kegiatan tersebut diantaranya adalah games *move ball* Sebagai inspirasi miniatur proses pemangkasan sistem agar lebih praktis. *Follow the leader* dengan

tujuan Menanamkan *value good Leader, good follower dan good process, Walking Blindfolded* dengan tujuan Melatih kekuatan keyakinan dihati, memberikan pesan bahwa besarnya tekad atau keyakinan yang tertanam di hati mampu mengalahkan gelapnya pandangan mata, *move strick* dimana dituntut untuk focus dan kecepatan merespon "perubahan". *Tower Cans* melatih konsentrasi dalam beraktifitas, mengingatkan pentingnya persaingan dalam persaingan. Ada juga long klompen dengan tujuan menurunkan ego dengan focus mencapai tujuan bersama serta mengajak peserta untuk memahami kemampuan Tim dan bagaimana mewujudkan Tim yang tangguh (*Synergy Building*) dari hasil wawancara dari pihak peserta mereka menyatakan bahwa adanya games ini sebagai refreshing dari kegiatan bekerja yang membosankan "adanya games ini, merubah pola fikir saya dan team mbak, terlebih pada games yang memang membutuhkan kerjasama, jadi sangat membuat kami harus memutar otak untuk dapat menyelesaikan games tersebut" (Subjek C, Peserta Pelatihan)

#### **4) Dampak perubahan yang terjadi saat pelatihan "The Flash" New Character Building**

Dalam pelatihan "The Flash" yang berfokus pada revolusi mental. Secara tidak langsung, perilaku peserta dikendalikan dengan menciptakan dan memotivasi berbagai permainan dan aktivitas yang menguji adrenalin dan ketersediaan sumber daya. Peserta dapat membentuk perilaku diri sendiri sebagai respons terhadap tindakan ini. Menyiapkan sumber daya untuk belajar bagaimana berperilaku selama pelatihan akan menghasilkan respons yang lebih kuat, karena dari pihak trainee memberikan hadiah sebagai rewards dalam bentuk seperti T-shirt, bag kecil, dan hadiah kecil lainnya, serta memberi penghargaan kepada tim terbaik di akhir kegiatan.

Oleh karena itu sikap para peserta berkembang lebih baik, seperti yang sebelumnya mengalami ketakutan karena *pressure* yang mendalam mereka bisa *handle* dengan baik, karena adanya stimulus dalam bentuk motivasi serta adanya pengondisian melalui penguatan dalam tindakan agar lebih berani dan jangan takut untuk gagal dalam menghadapi hal itu, semuanya bisa diatasi asal adanya keberanian dalam melakukan hal tersebut. Selanjutnya, Menurut Skinner, perilaku adalah respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus, yang dapat dibagi menjadi dua jenis (Hambali & Jaenuddin, 2020) : a) Perilaku yang alami (*Innate behaviour*), juga dikenal sebagai perilaku responden, adalah perilaku yang muncul sebagai respons terhadap stimulus yang jelas. Respons ini biasanya terjadi di dalam diri sendiri dan sulit diamati dari luar, dan seringkali terkait dengan pengetahuan dan sikap. b) Perilaku operan (*Operant behaviour*) adalah perilaku yang muncul sebagai respons terhadap stimulus yang tidak jelas atau tidak diketahui. Respons ini muncul semata-mata karena refleksi itu sendiri.

Dalam konteks pelatihan "*The Flash New Character Building*", para peserta cenderung masuk ke dalam kategori perilaku yang alami atau respondent behaviour. Hal ini disebabkan oleh sifat stimulus yang diberikan, yang nyata dan jelas, seperti materi-materi pelatihan dan permainan yang dirancang untuk membangun perilaku dan pola pikir peserta. Respons peserta terhadap stimulus ini cenderung menjadi bagian dari perilaku yang responsif terhadap situasi yang diberikan. Selanjutnya pada tempat pelaksanaan *character building* ini banyak banner yang dipasang, dalam flyer tersebut berisi kata-kata bijak dan cerdas untuk membantu peserta fokus pada pelatihannya "memang dirancang banner tersebut, berada di beberapa titik karena saya ingin para peserta yang datang langsung merasa ditempat baru, tidak dikantor atau tempat kerjanya lagi. Agar focus yang mereka berikan langsung pada pelatihan ini. Selain itu ada stimulus yang diberikan kami pada peserta yang mana mindset mereka akan berubah setelah membaca dan meresapi makna yang tersirat pada flyer tersebut" (Subjek B, Informan Trainee)

Adapun hasil observasi dari pengamatan peneliti untuk perubahan yang sangat terlihat adalah bagaimana mereka bergerak sangat aktif dan cepat, ada perubahan ketika bekerja dengan team yang mana sebelumnya hanya bisa sendiri, namun sekarang setelah mengikuti pelatihan "*the flash*" ini para peserta lebih adaptif pada lingkungan sekitar, lebih *aware* dengan sekelilingnya, adapun tujuan utama dalam pelatihan ini adalah menjadikan insan swabina gatra menjadi pekerja profesional bermartabat serta memiliki kompetensi "**FLASH**" untuk mewujudkan target perusahaan nantinya

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa dalam pelatihan "*The Flash*" *New Character Building* ini dapat merubah persepsi, mindset dan juga mental serta perilaku peserta. Hal tersebut didapatnya dari adanya stimulus atau rangsangan melalui kegiatan – kegiatan yang dapat merubah mental. Kegiatan tersebut diantaranya adalah games *move ball*, *Follow the leader*, *Walking Blindfolded*, *Move*, *Tower Cans*, dan terakhir ada juga *long klompen* permainan tersebut bertujuan untuk mewujudkan pribadi yang mampu beradaptasi dengan segala stimulus serta menciptakan pribadi yang tangguh (*Synergy Building*) di akhir sesi setiap adanya program ini selalu merayakan ulang tahun peserta yang bertepatan pada hari pelaksanaan.

Grand Theory yang digunakan adalah teori perubahan perilaku dari skinner, yang mana hal ini berkaitan dengan program Pelatihan "*The Flash*" *New Character Building* ini karena

erat kaitannya dengan revolusi mental peserta, perubahan perilaku pada peserta dapat terlihat ketika mereka mendapatkan stimulus dan meresponnya melalui pembelajaran ketika games berlangsung, dan juga ketika tantangan yang diberikan pada saat materi disampaikan Perilaku alami atau *Innate behaviour* dapat dihubungkan dengan peserta pelatihan, karena mereka diberikan permainan, tantangan dan materi yang jelas. Hal-hal itu dapat menjadi stimulus dan mereka dapat merespon hal tersebut, dan secara keseluruhan penerapan dari hasil pelatihan dapat berjalan dengan lancar, semua peserta mendapat semangat baru dan memiliki antusiasme yang tinggi, nantinya setelah program ini berakhir kinerja karyawan PT. Swabina Gatra dapat meningkat.

Setelah evaluasi berakhir dan disembarkannya form untuk memberikan kesan pesan, rata – rata peserta pelatihan menyaranakan untuk kegiatan dilakukan diluar area perusahaan dan dilakukan di hari *weekend*, saran juga untuk team panitia swa training center agar dapat terus memantau kinerja peserta atau karyawan PT. Swabina Gatra setelah mengikuti program ini, agar tidak menjadi acara yang sekedar dibuat tanpa ada efek perubahan yang diinginkan dan tentunya dapat dijadikan bahan evaluasi dan persiapan untuk *the next character building*

## DAFTAR REFERENSI

- Anjani, A. I., & Saepudin, A. (2023). Evaluasi Model CIPP Pada Pelatihan *Character Building* on Boarding Program New Here Bank BJB. *HAPPENMASI: Jurnal Pendidikan Masyarakat*, 1(1), 44-55.
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2019). *Personality: Theory and Research*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Fahreza, A. (2019). Implementasi Program Pelatihan *Character Building* Sebagai Upaya Revolusi Mental Karyawan Di PT. Varia Usaha Beton. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 394-401.
- Harahap, N. (2020). Penelitian kualitatif.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. O. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).

- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104-110.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 24-30.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmawati, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sasongko, S. R. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan (Suatu Kajian Studi Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 635-645.
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020, May). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Setiawan, R., & Gestanti, L. (2022). CEO characteristics, firm policy, and firm performance. *International Journal of Business and Society*, 23(1), 371-389.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Seo, E. J., Park, J. W., & Choi, Y. J. (2020). The effect of social media usage characteristics on e-WOM, trust, and brand equity: Focusing on users of airline social media. *Sustainability*, 12(4), 1691.
- Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., McNall, L. A., & Salas, E. (2019). Informal learning and development in organizations. In *Learning, training, and development in organizations* (pp. 303-331). Routledge.
- Tunggul, P. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Yunesa, V., & Khaidir, A. (2019, January). Factors Influencing Students' Discipline Character Building. In *1st International Conference on Innovation in Education (ICoIE 2018)* (pp. 271-275). Atlantis Press.