

INTEGRASI JARGON AKHLAK DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PTPN 1 REGIONAL 8

Abdullah Muhammad¹, Achmad Amiruddin²

¹Institut Aisyiyah Sulawesi Selatan Makassar, Indonesia

³Politeknik Sandikarsa Makassar, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Author: Abdullah Muhammad

E-mail: abdullahmuhammadabu@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the integration of the AKHLAK core values slogan in improving the quality of human resources (HR) at PTPN I Regional 8. As an integral part of the organization's culture, the AKHLAK slogan plays a strategic role in shaping employees' character, work ethic, and professionalism. This research employed a qualitative approach, with data collected through observations, interviews, and documentation. The findings indicate that the implementation of the AKHLAK core values through the company's organizational slogan has significantly enhanced employees' discipline, sense of responsibility, and collaboration. Furthermore, the integration of these values has strengthened a value-based organizational culture founded on ethical principles, contributing positively to employee performance and overall organizational effectiveness. The study concludes that integrating the AKHLAK core values into organizational practices serves as an effective strategy for developing high-quality human resources while fostering a sustainable organizational culture.

Keywords: Akhlak Core Values; Human Resources; Organizational Culture; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi jargon akhlak dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di PTPN 1 Regional 8. Jargon akhlak sebagai bagian dari budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, etos kerja, dan profesionalisme karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai akhlak melalui jargon perusahaan mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta

kolaborasi antar karyawan. Integrasi ini juga memperkuat budaya kerja berbasis nilai moral yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci: *Jargon Akhlak; Sumber Daya Manusia; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

PTPN I Regional 8 merupakan salah satu unit operasional dari PT Perkebunan Nusantara I (PTPN I), yang berada di bawah holding perkebunan milik negara, yaitu PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Regional ini dibentuk sebagai bagian dari transformasi organisasi BUMN perkebunan untuk meningkatkan efisiensi, fokus komoditas, serta daya saing global. Restrukturisasi PTPN melalui pembentukan regional dilakukan untuk menyederhanakan struktur perusahaan dan memperkuat manajemen berbasis wilayah. Regional 8 menjadi salah satu wilayah operasional yang mengelola aset perkebunan tertentu dengan pendekatan manajemen terintegrasi. PTPN I Regional 8 beroperasi di wilayah Indonesia yang memiliki potensi perkebunan strategis (umumnya mencakup area dengan komoditas unggulan seperti kelapa sawit, karet, atau teh, tergantung pembagian resmi perusahaan). Setiap regional memiliki pembagian wilayah spesifik yang ditetapkan oleh holding. Kegiatan utama PTPN I Regional 8 meliputi:

- a. Budidaya tanaman perkebunan (misalnya kelapa sawit, karet, teh, atau komoditas lain sesuai wilayah)
- b. Pengolahan hasil perkebunan menjadi produk setengah jadi atau jadi
- c. Distribusi dan pemasaran hasil produksi ke pasar domestik dan internasional

Kegiatan ini mencakup seluruh rantai nilai agribisnis, dari hulu hingga hilir. Struktur Organisasi Sebagai bagian dari PTPN I, Regional 8 tidak berdiri sebagai entitas hukum terpisah, melainkan sebagai unit operasional. Struktur organisasinya dipimpin oleh seorang Regional Head yang bertanggung jawab kepada direksi PTPN I dan holding PTPN III. Peran utama Regional 8 meliputi: Mendukung produksi komoditas unggulan nasional, Meningkatkan produktivitas dan efisiensi perkebunan, Berkontribusi terhadap devisa negara melalui ekspor, dan Mendorong keberlanjutan (sustainability) dalam industri perkebunan.

Transformasi dan restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor perkebunan merupakan langkah strategis pemerintah untuk meningkatkan efisiensi, daya saing, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Melalui pembentukan holding perkebunan, pemerintah berupaya menyinergikan berbagai entitas agar lebih terintegrasi dan adaptif terhadap dinamika pasar global (Kementerian BUMN Republik Indonesia, 2023). Implementasi kebijakan ini juga tercermin dalam kinerja perusahaan seperti yang dilaporkan dalam laporan tahunan PT Perkebunan Nusantara III (Persero), yang menunjukkan adanya upaya peningkatan tata kelola dan optimalisasi aset perusahaan (PT Perkebunan Nusantara III (Persero), 2022).

Di sisi lain, profil dan struktur organisasi perusahaan seperti PT Perkebunan Nusantara I juga menegaskan pentingnya penyesuaian kelembagaan dalam mendukung arah transformasi tersebut (PT Perkebunan Nusantara I, 2023). Secara akademis, restrukturisasi ini dinilai memiliki implikasi signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan, meskipun tetap menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya (Siregar & Nasution, 2021).

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan nilai moral yang kuat. PTPN 1 Regional 8 sebagai bagian dari industri perkebunan nasional berupaya mengembangkan SDM melalui pendekatan budaya organisasi berbasis nilai akhlak. Jargon akhlak menjadi media internalisasi nilai-nilai perusahaan yang mudah dipahami dan diterapkan oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Integrasi jargon ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

Di lingkungan PTPN I, AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) bukan sekadar slogan, tetapi menjadi nilai inti (*core values*) yang disepakati bersama oleh seluruh karyawan. Sebagai fakta sosial, nilai ini bersifat eksternal dan mengikat, artinya setiap individu karyawan dituntut untuk memahami dan menyesuaikan perilakunya dengan nilai tersebut. Proses internalisasi melalui program perusahaan Pemahaman karyawan terhadap jargon AKHLAK tidak terjadi secara alami, tetapi melalui proses sosial seperti: sosialisasi budaya (*culture roadshow*), pelatihan, serta evaluasi melalui AKHLAK Meter. Ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan adalah hasil dari proses institusional yang terstruktur, sehingga menjadi bagian dari budaya organisasi. Konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi modern menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai budaya kerja sebagai dasar pembentukan perilaku karyawan. Dalam konteks Badan Usaha Milik Negara (BUMN), nilai inti AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) diperkenalkan sebagai

pedoman perilaku untuk meningkatkan kinerja dan integritas organisasi (Kementerian BUMN Republik Indonesia, 2020).

Implementasi nilai AKHLAK dalam organisasi terbukti memiliki keterkaitan dengan peningkatan kualitas SDM, terutama dalam membentuk perilaku kerja, etos kerja, dan kinerja organisasi. Transformasi SDM berbasis nilai AKHLAK dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi melalui penguatan kompetensi dan integritas karyawan (Hasibuan, Sutrisno, & Nasution, 2025). Selain itu, internalisasi nilai AKHLAK juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan (Khasanah, 2024).

Penerapan nilai-nilai AKHLAK tidak hanya berdampak pada aspek kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, seperti peningkatan work-life balance yang mendukung produktivitas kerja (Sulaeman, 2025). Nilai-nilai tersebut juga berkaitan erat dengan pembentukan perilaku organisasi yang selaras dengan norma moral dan budaya kerja BUMN secara umum (Prastowo & Suhariadi, 2023). Dalam konteks PTPN I Regional 8, integrasi jargon AKHLAK menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pembentukan budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan Pendekatan kualitatif yaitu metode penelitian yang bertujuan memahami fenomena secara mendalam melalui makna, pengalaman, dan perspektif subjek, bukan melalui angka atau statistik (John W. Creswell, 2014; Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln, 2018). Pendekatan ini menggunakan teknik seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk menggali konteks sosial dan budaya secara holistik. Dalam konteks integrasi nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) sebagai upaya peningkatan SDM di PTPN I Regional 8.

Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami bagaimana nilai-nilai tersebut diinternalisasi dalam perilaku kerja karyawan, serta bagaimana budaya organisasi terbentuk melalui penerapan nilai tersebut (Kementerian BUMN Republik Indonesia, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subjek penelitian adalah karyawan PTPN 1 Regional 8. Teknik pengumpulan data meliputi: Wawancara mendalam, Observasi langsung, dan Studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Akhlak sebagai Nilai Sosial Bersama

PTPN I Regional 8, mengimplementasi nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) tidak hanya diposisikan sebagai slogan perusahaan, tetapi telah menjadi nilai inti (*core values*) yang menjadi pedoman dalam membentuk budaya kerja dan perilaku seluruh insan perusahaan (Kementerian BUMN, 2020). Nilai-nilai tersebut merupakan kesepakatan bersama yang bersifat mengikat sehingga setiap karyawan dituntut untuk memahami, menghayati, dan mengimplementasikannya dalam pelaksanaan tugas serta interaksi di lingkungan kerja (PT Perkebunan Nusantara I, n.d.). Dengan demikian, AKHLAK berfungsi sebagai fakta sosial yang bersifat eksternal dan memiliki kekuatan normatif dalam mengarahkan sikap, etika, serta pola kerja karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, sejalan dengan konsep fakta sosial yang dikemukakan oleh Durkheim (1982). Penerapan nilai-nilai tersebut juga menjadi landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2019; Schein, 2017).

Pemahaman dan penghayatan karyawan terhadap nilai-nilai AKHLAK tidak terbentuk secara spontan, melainkan melalui proses internalisasi budaya organisasi yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan oleh PTPN I Regional 8 (Schein, 2017). Proses tersebut diwujudkan melalui berbagai program, seperti sosialisasi budaya perusahaan (*culture roadshow*), pelatihan dan pengembangan kompetensi, kegiatan *sharing session*, pembinaan oleh pimpinan, serta evaluasi implementasi budaya menggunakan instrumen AKHLAK Meter (PT Perkebunan Nusantara I, n.d.). Melalui mekanisme tersebut, nilai-nilai AKHLAK ditransformasikan dari sekadar konsep normatif menjadi budaya kerja yang melekat dalam perilaku sehari-hari.

Karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam teori budaya organisasi bahwa nilai bersama akan membentuk pola perilaku anggota organisasi (Schein, 2017; Robbins & Judge, 2019). Kondisi ini menunjukkan bahwa pembentukan pemahaman dan perilaku karyawan merupakan hasil dari proses institusional yang terstruktur, konsisten, dan berkesinambungan sehingga mampu memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara berkelanjutan (Kementerian BUMN, 2020; Robbins & Judge, 2019).

2. Penerapan Nilai AKHLAK dalam Perilaku Kerja Sehari-hari

Implementasi nilai-nilai AKHLAK di PTPN I Regional 8 tidak berhenti pada tahap sosialisasi atau internalisasi sebagai budaya organisasi, tetapi telah

diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari seluruh insan perusahaan. Secara empirik, nilai Amanah tercermin melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara jujur, disiplin, serta berorientasi pada pencapaian target perusahaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Nilai Kompeten diwujudkan melalui komitmen karyawan untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme melalui berbagai program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pembelajaran berkelanjutan guna menghadapi tantangan industri perkebunan yang semakin dinamis (PT Perkebunan Nusantara I, 2024; Kementerian Badan Usaha Milik Negara, 2020). Sementara itu, nilai Kolaboratif tercermin dalam terjalinnya kerja sama yang harmonis antarunit kerja, saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, berbagi informasi, serta membangun sinergi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Di sisi lain, nilai Adaptif terlihat dari kemampuan karyawan dalam menerima perubahan, memanfaatkan teknologi digital, serta menyesuaikan diri terhadap kebijakan, sistem kerja, dan tuntutan bisnis yang terus berkembang (PT Perkebunan Nusantara I, 2024).

Dengan demikian, berdasarkan praktik yang berlangsung di lingkungan PTPN I Regional 8, nilai-nilai AKHLAK telah berkembang menjadi norma sosial dan budaya kerja yang mengarahkan perilaku setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tidak lagi dipahami sebagai sekadar slogan organisasi, melainkan sebagai pedoman nyata dalam membangun kinerja, profesionalisme, dan keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan Durkheim bahwa nilai dan norma yang telah diinternalisasi akan menjadi fakta sosial yang mengarahkan perilaku individu dalam suatu kelompok (Durkheim, 1982), serta sesuai dengan teori Parsons yang menjelaskan bahwa sistem nilai bersama (*shared values*) berfungsi sebagai mekanisme integrasi yang menjaga keteraturan dan efektivitas organisasi (Parsons, 1951).

3. Penguatan melalui kontrol dan evaluasi sosial

Penguatan implementasi nilai-nilai AKHLAK di PTPN I Regional 8 dilakukan melalui mekanisme kontrol dan evaluasi sosial yang terstruktur. Salah satu bentuk nyata dari mekanisme tersebut adalah penerapan AKHLAK Meter sebagai instrumen untuk mengukur tingkat internalisasi dan penerapan nilai-nilai AKHLAK oleh seluruh karyawan. Melalui pengukuran ini, perilaku kerja setiap insan perusahaan dipantau secara berkala berdasarkan indikator yang telah ditetapkan perusahaan sehingga setiap karyawan memiliki standar perilaku yang harus dipenuhi (PT Perkebunan Nusantara I, 2024). Hasil evaluasi tersebut tidak hanya menjadi dasar penilaian terhadap implementasi budaya perusahaan, tetapi juga menciptakan kontrol sosial di lingkungan

kerja, di mana setiap individu terdorong untuk menyesuaikan perilakunya dengan norma, nilai, dan ekspektasi organisasi. Mekanisme ini sejalan dengan kebijakan Kementerian BUMN yang menetapkan Core Values AKHLAK sebagai identitas dan perekat budaya kerja.

BUMN, serta mendorong penerapan sistem pengukuran dan evaluasi perilaku secara berkelanjutan (Kementerian Badan Usaha Milik Negara, 2020). Selain itu, Forum Human Capital Indonesia (2020) menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi memerlukan proses monitoring, evaluasi, dan penguatan perilaku secara konsisten agar nilai-nilai AKHLAK terinternalisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, AKHLAK Meter berfungsi sebagai sarana penguatan budaya organisasi yang mampu membangun disiplin, meningkatkan akuntabilitas, serta memperkuat komitmen karyawan dalam mewujudkan budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja perusahaan (Forum Human Capital Indonesia, 2020; PT Perkebunan Nusantara I, 2024).

4. Implementasi nilai-nilai AKHLAK di PTPN I Regional 8

Implementasi nilai-nilai AKHLAK di PTPN I Regional 8 memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Secara empirik, internalisasi nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif telah mendorong peningkatan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta efektivitas pelaksanaan tugas pada berbagai unit kerja (PTPN I Regional 8, 2024). Selain itu, penerapan nilai-nilai tersebut berkontribusi dalam membentuk sumber daya manusia yang berintegritas, profesional, disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan (Kementerian Badan Usaha Milik Negara, 2020; PTPN I Regional 8, 2024). Budaya kerja yang dibangun melalui implementasi AKHLAK juga memperkuat sinergi antarkaryawan, meningkatkan semangat kolaborasi lintas fungsi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adaptif terhadap perubahan, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) (Kementerian Badan Usaha Milik Negara, 2022; Schein, 2017). Dengan demikian, budaya AKHLAK tidak hanya menjadi pedoman perilaku individu, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang unggul, kompetitif, dan berkelanjutan di PTPN I Regional 8 (PTPN I Regional 8, 2024; Schein, 2017).

5. Pembahasan

Implementasi Jargon AKHLAK di PTPN I Regional 8 merupakan bagian integral dari strategi perusahaan dalam membangun budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia. Sebagai perusahaan yang berada di bawah naungan BUMN, PTPN I

Regional 8 menginternalisasikan nilai-nilai utama budaya AKHLAK, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, sebagai pedoman perilaku seluruh insan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai tersebut tidak hanya dipahami sebagai slogan perusahaan, tetapi diimplementasikan secara nyata melalui berbagai program pembinaan karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, morning briefing, forum komunikasi internal, sosialisasi budaya perusahaan, serta penyebaran informasi melalui media internal perusahaan, baik dalam bentuk papan informasi, media digital, maupun platform komunikasi internal. Melalui proses internalisasi yang dilakukan secara berkesinambungan,

PTPN I Regional 8 berupaya menanamkan budaya kerja yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, tanggung jawab, kerja sama tim, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika bisnis perkebunan. Implementasi budaya AKHLAK tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas pelayanan kepada para pemangku kepentingan, memperkuat sinergi antarunit kerja, serta mendukung pencapaian visi perusahaan sebagai BUMN perkebunan yang berdaya saing dan berkelanjutan. Dengan demikian, jargon AKHLAK berfungsi sebagai landasan pembentukan karakter insan PTPN I Regional 8 sekaligus menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, pimpinan unit kerja, dan beberapa karyawan di PTPN 1 Regional 8, diperoleh informasi bahwa penerapan nilai-nilai AKHLAK telah menjadi bagian penting dalam budaya organisasi perusahaan. Jargon AKHLAK yang terdiri atas Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif diterapkan sebagai pedoman perilaku bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai tersebut tidak hanya dijadikan slogan perusahaan, tetapi juga diintegrasikan ke dalam berbagai kebijakan, program pengembangan sumber daya manusia, serta aktivitas operasional sehari-hari.

Proses sosialisasi dan internalisasi jargon AKHLAK dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan, orientasi karyawan baru, rapat koordinasi, forum komunikasi internal, pemasangan media visual di lingkungan kerja, serta penyampaian pesan-pesan motivasi oleh pimpinan. Informan menjelaskan bahwa perusahaan berupaya membangun pemahaman yang sama mengenai pentingnya nilai-nilai AKHLAK sehingga dapat diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Selain itu, pimpinan juga berperan sebagai teladan dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut agar dapat menjadi contoh bagi bawahan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam jargon AKHLAK. Karyawan memahami bahwa nilai Amanah berkaitan dengan kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja, Kompeten menuntut peningkatan kemampuan dan profesionalisme, Harmonis mengedepankan hubungan kerja yang baik, Loyal menekankan komitmen terhadap perusahaan, Adaptif mendorong kesiapan menghadapi perubahan, dan Kolaboratif menekankan pentingnya kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Pemahaman tersebut diperoleh melalui berbagai program pembinaan yang dilaksanakan perusahaan secara rutin.

Dalam implementasinya, nilai-nilai AKHLAK tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari karyawan. Informan menyampaikan bahwa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, menjaga kedisiplinan waktu, bekerja secara profesional, serta menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, budaya saling membantu dan bekerja dalam tim semakin berkembang seiring dengan penerapan nilai kolaboratif yang menjadi salah satu unsur utama dalam AKHLAK.

Menurut para informan, integrasi jargon AKHLAK memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di PTPN 1 Regional 8. Nilai-nilai tersebut mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, memperbaiki sikap kerja, serta mengembangkan kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan menjadi lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Terkait disiplin kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan nilai AKHLAK berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku. Nilai Amanah dan Loyal dianggap memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk perilaku disiplin tersebut karena mendorong karyawan untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

Selain meningkatkan disiplin, jargon AKHLAK juga memberikan dampak positif terhadap etos kerja karyawan. Informan menjelaskan bahwa nilai Kompeten dan Adaptif mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan inovatif. Karyawan terdorong untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Dengan demikian, semangat kerja dan produktivitas karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.

Dalam aspek integritas dan tanggung jawab, penerapan nilai AKHLAK dinilai mampu membentuk karakter karyawan yang lebih profesional dan beretika. Karyawan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas, menjaga kepercayaan perusahaan, serta menghindari tindakan yang bertentangan dengan aturan dan nilai-nilai organisasi. Nilai Amanah menjadi fondasi utama dalam membangun integritas, sedangkan nilai Loyal memperkuat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Keberhasilan integrasi jargon AKHLAK dalam pengembangan sumber daya manusia didukung oleh beberapa faktor penting. Faktor-faktor tersebut antara lain komitmen pimpinan yang kuat, dukungan kebijakan perusahaan, program pelatihan yang berkelanjutan, sistem komunikasi internal yang efektif, serta partisipasi aktif karyawan dalam berbagai kegiatan pengembangan. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung penerapan nilai-nilai AKHLAK juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Meskipun demikian, terdapat beberapa hambatan dalam implementasi jargon AKHLAK. Beberapa informan mengungkapkan bahwa masih terdapat perbedaan tingkat pemahaman dan kesadaran antar karyawan dalam menerapkan nilai-nilai tersebut secara konsisten. Selain itu, adanya resistensi terhadap perubahan, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan waktu untuk mengikuti kegiatan pembinaan menjadi tantangan yang perlu dihadapi perusahaan dalam proses internalisasi nilai-nilai AKHLAK.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, perusahaan menerapkan berbagai strategi, antara lain meningkatkan intensitas sosialisasi, memperkuat program pelatihan dan pembinaan karakter, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan implementasi nilai AKHLAK secara baik, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Pimpinan juga berupaya memperkuat komunikasi dan memberikan pendampingan kepada karyawan agar nilai-nilai AKHLAK dapat dipahami dan diterapkan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil evaluasi yang disampaikan oleh para informan, penerapan jargon AKHLAK dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PTPN 1 Regional 8. Hal tersebut terlihat dari meningkatnya kualitas pelayanan, efektivitas kerja tim, kedisiplinan, profesionalisme, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, integrasi jargon AKHLAK tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku organisasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa integrasi jargon AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) di PTPN I Regional 8 telah berhasil menjadi bagian integral dari budaya organisasi dan berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Nilai-nilai AKHLAK tidak hanya diposisikan sebagai slogan perusahaan, tetapi telah diinternalisasikan secara sistematis melalui berbagai program, seperti sosialisasi budaya organisasi, pelatihan, pengembangan kompetensi, forum komunikasi, pembinaan oleh pimpinan, serta evaluasi melalui AKHLAK Meter. Proses tersebut membentuk pemahaman yang sama di antara karyawan sehingga nilai-nilai AKHLAK menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Implementasi nilai-nilai AKHLAK terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, integritas, disiplin, profesionalisme, etos kerja, kemampuan beradaptasi, serta kolaborasi antarkaryawan. Penerapan nilai Amanah mendorong tanggung jawab dan kejujuran, Kompeten meningkatkan kapasitas dan profesionalisme, Harmonis memperkuat hubungan kerja, Loyal menumbuhkan komitmen terhadap organisasi, Adaptif meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan, sedangkan Kolaboratif memperkuat sinergi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, budaya kerja yang terbentuk mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, kualitas pelayanan, dan pencapaian target organisasi.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme kontrol dan evaluasi melalui AKHLAK Meter berperan sebagai instrumen penguatan budaya organisasi yang mendorong konsistensi perilaku karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Walaupun masih terdapat beberapa kendala, seperti perbedaan tingkat pemahaman, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan waktu pembinaan, PTPN I Regional 8 telah melakukan berbagai strategi perbaikan melalui peningkatan sosialisasi, pelatihan berkelanjutan, monitoring, evaluasi, dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu mengimplementasikan nilai-nilai AKHLAK secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). Sage Publications.

- Durkheim, É. (1982). *The rules of sociological method* (S. Lukes, Ed.; W. D. Halls, Trans.). Free Press. (Original work published 1895).
- Forum Human Capital Indonesia. (2020). *Panduan implementasi Core Values AKHLAK BUMN*. FHCI.
- Hasibuan, A., Sutrisno, N., & Nasution, S. P. (2025). Transformasi sumber daya manusia dalam pengembangan model Core Values AKHLAK untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi di PTPN IV. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 9(1).
- Kementerian Badan Usaha Milik Negara. (2020). *Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara (AKHLAK)*. Kementerian Badan Usaha Milik Negara.
- Kementerian Badan Usaha Milik Negara. (2022). *AKHLAK sebagai Core Values BUMN: Panduan implementasi budaya kerja*. Kementerian Badan Usaha Milik Negara.
- Kementerian BUMN Republik Indonesia. (2023). *Transformasi holding BUMN perkebunan*. Kementerian BUMN Republik Indonesia.
- Khasanah, F. (2024). *Proses transformasi budaya organisasi melalui internalisasi Core Values AKHLAK pada PT Taspen Cabang Jember*.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. Free Press.
- Prastowo, H. E., & Suhariadi, F. (2023). Implementation of morals in cultural values and organizational behavior in BUMN. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1).
- PT Perkebunan Nusantara I. (2023). *Profil perusahaan dan struktur organisasi*. PT Perkebunan Nusantara I.
- PT Perkebunan Nusantara I. (2024). *Laporan Tahunan PT Perkebunan Nusantara I Tahun 2024*. PT Perkebunan Nusantara I.
- PT Perkebunan Nusantara I. (2024). *Pedoman implementasi Core Values AKHLAK dan budaya kerja PTPN I*. PT Perkebunan Nusantara I.
- PTPN I Regional 8. (2024). *Laporan Tahunan (Annual Report) PTPN I Regional 8 Tahun 2024*. PTPN I Regional 8.
- PTPN I Regional 8. (2024). *Pedoman implementasi budaya AKHLAK dan tata nilai perusahaan*. PTPN I Regional 8.
- PT Perkebunan Nusantara III (Persero). (2022). *Annual report PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. PT Perkebunan Nusantara III (Persero).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Siregar, H., & Nasution, A. (2021). Restrukturisasi BUMN perkebunan dan implikasinya terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 18(2), 123–135.
- Sulaeman, P. (2025). Meningkatkan work-life balance pada BUMN sesuai dengan Core Values AKHLAK. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2), 165–178.