

ANALISIS PENERAPAN *CORE VALUES* AKHLAK DALAM Mendukung KINERJA KARYAWAN PADAPT JAMINAN KREDIT INDONESIA CABANG KENDARI

Nabila Pradipta Murriyanti¹, Mahmudin A. Sabilalo², Indira Yuana³ Muh. Nuzul Qadri⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam

Kendariemail: nabilapra24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari permasalahan *Core Values* "AKHLAK" (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) yang diperkenalkan oleh menteri BUMN yaitu Erick Tohir pada Tahun 2020 yang digunakan oleh seluruh insan BUMN. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan *Core Values* AKHLAK dalam mendukung kinerja PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Menggunakan instrumen utama yaitu peneliti sendiri, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan triangulasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Core Values* "AKHLAK" pada PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari dalam proses menuju optimal, dengan beberapa hambatan yang perlu di atasi. Secara keseluruhan, penerapan AKHLAK telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penghargaan yang diterima PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari sebagai Kantor Cabang Terbaik Tahun 2022 Sekanwil IX Makassar.

Kata Kunci: *Core Values, AKHLAK, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research departs from the issue of Core Values "AKHLAK" (Amanah, Kompeten, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative) introduced by the minister of BUMN, Erick Tohir in 2020 which is used by all BUMN personnel. The purpose of this study was to determine the application of AKHLAK Core Values in supporting the performance of PT Jaminan Kredit Indonesia Kendari Branch. The research method used is descriptive qualitative. Using the main instrument, namely the researcher himself, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques using data triangulation.

The results of this study indicate that the application of Core Values "AKHLAK" at PT Jaminan Kredit Indonesia Kendari Branch is in the process of being optimal, with several obstacles that need to be overcome. Overall, the implementation of AKHLAK has helped create a good working environment and has a positive impact on improving employee performance. This is evidenced by the award received by PT Jaminan Kredit Indonesia Kendari Branch as the Best Branch Office of the Year 2022 Sekanwil IX Makassar.

Keywords: *Core Values, AKHLAK, Employee Performance.*



Corresponding Author: Nabila Pradipta Murriyanti

Email address: nabilapra24@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Salah satu entitas BUMN yang sangat penting dalam menerapkan *Core Values* AKHLAK adalah PT Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) yang fokus pada usaha peminjaman kredit konvensional dan syariah serta merupakan perusahaan penjaminan kredit terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan penjaminan kredit terbesar di Indonesia, Jamkrindo telah melakukan transformasi dalam struktur organisasi, manajemen SDM, teknologi, bisnis, operasional, tata kelola, dan manajemen risiko untuk kinerja berkelanjutan. Jamkrindo meningkatkan pengetahuan, kemampuan karyawan, dan manajemen kepemimpinan sesuai nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Prestasinya termasuk Perusahaan terbaik di kategori *Corporate Communication*, predikat "Sangat Bagus" atas kinerja keuangan 2019, *Top Governance, Risk, dan Compliance (GRC) 2020*, "Golden Winner" BUMN Brand Award, "Bronze Winner The Most Promising Company in Strategic Marketing," dan predikat *Good Performance* dalam BUMN Performance Excellence Award (BPEA) 2020 (jamkrindo.co.id). Keberhasilan ini didukung oleh implementasi AKHLAK oleh karyawan di seluruh cabang, termasuk PT Jamkrindo Cabang Kendari.

Berdasarkan observasi awal, menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT Jamkrindo Cabang Kendari sering terlambat, menandakan komponen Amanah belum diterapkan secara optimal. Hasil wawancara juga mengungkap bahwa karyawan sering kesulitan saat harus belajar hal baru, menunjukkan komponen Kompeten belum maksimal. Miskomunikasi antar karyawan mengindikasikan komponen Harmonis belum optimal, mengurangi efisiensi pekerjaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh mutasi pimpinan, gaya kepemimpinan, dan pola komunikasi. Karyawan dituntut terus berinovasi sesuai perkembangan teknologi, sesuai dengan komponen Adaptif. Menurut Manajer Bisnis, komponen Kolaboratif belum optimal karena banyak mitra masih terlibat dengan perusahaan lain, memengaruhi kinerja karyawan. Masalah dalam penerapan AKHLAK menyebabkan kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan belum optimal.

AKHLAK merupakan aturan mendasar yang harus dijaga oleh perusahaan dalam kegiatan sehari-hari dan bertujuan untuk mendukung kinerja karyawan. Internalisasi AKHLAK di PT Jamkrindo Kendari diharapkan memberikan penilaian yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Nilai-nilai utama AKHLAK diimplementasikan untuk membentuk budaya organisasi yang selaras dengan identitas perusahaan. Penambahan AKHLAK memungkinkan evaluasi kinerja karyawan tanpa mengubah prosedur sistem yang ada dan harus menjadi pedoman bagi karyawan untuk mencapai kinerja berkelanjutan. Meskipun penerapannya belum optimal, budaya AKHLAK menunjukkan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Muhammad, dkk. (2023), yang menyatakan bahwa budaya AKHLAK adalah bagian dari transformasi *Human Capital* yang bertujuan untuk kinerja berkelanjutan.

Relevansi dalam hasil penelitian sebelumnya ada dalam penelitian Romadhona dan Sagita (2024) tentang "Implementasi *Core Values* AKHLAK di Kantor Pusat PT PELNI (Persero)" menemukan bahwa munculnya *Core Values* AKHLAK menyebabkan keguncangan bagi BUMN dan anak perusahaan, dengan implementasi AKHLAK yang masih rendah, yakni 37,4% pada tahun 2022. Implementasi nilai AKHLAK paling rendah adalah nilai kompeten, sementara yang tertinggi adalah nilai kolaboratif. Namun, pada tahun 2023, permasalahan dalam implementasi kebijakan AKHLAK di PT PELNI (Persero) mulai teratasi dengan mengakomodasi aspirasi seluruh pihak.

Adapun tujuan dari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam tentang Analisis Penerapan *Core Values* "AKHLAK" dalam mendukung kinerja karyawan PT Jaminan Kredit Indonesia (JAMKRINDO) Cabang Kendari.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Core Values

2.1.1 Pengertian Core Values

Core Values adalah keyakinan dasar tentang panduan perilaku untuk para individu dan kelompok. Bansal (2003) menjelaskan bahwa *Core Values* menjadi landasan strategi organisasi untuk mempertajam dan mencapai tujuan organisasi. *Core Values* membawa gagasan-gagasan dari para individu tentang apa sesuatu yang dianggap baik, benar atau yang diharapkan. Kementerian BUMN yang memiliki kapasitas untuk mendukung pelaksanaan prioritas tersebut meluncurkan tata nilai baru berupa *Core Values* AKHLAK sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia BUMN. Peran BUMN yang signifikan untuk perekonomian nasional namun disparitas yang tinggi dari sisi sistem pengelolaan antar BUMN, maka Kementerian merasa harus melakukan transformasi dan penyelarasan pedoman SDM di BUMN yang bertajuk “Transformasi Human Capital BUMN”, yaitu AKHLAK.

2.1.2 Perilaku Core Values

Core Values eksis untuk dihayati dan diamalkan (diimplementasikan) oleh karyawan.

Schein (2004) menjelaskan tiga (3) dimensi variabel *Core Values* yakni :

1. *Artifacts*, terdiri dari tampilan fisik dari budaya seperti info pernyataan visi, misi dan nilai-nilai utama, struktur organisasi, lingkungan kerja.
2. *Espoused Beliefs & Values*, merupakan hasil dari pembelajaran kelompok, di mana nilai dan keyakinan diuji dengan menerapkannya sebagai pemecahan masalah, sebagai solusi.
3. *Basic Assumptions* adalah seperangkat asumsi dasar yang mendasarinya; nilai-nilai dan keyakinan di bawah alam sadar yang tidak bisa dinegosiasikan.

2.2 Konsep Core Values AKHLAK

2.2.1 Pengertian Core Values AKHLAK

Core Values AKHLAK BUMN adalah nilai-nilai dasar yang menjadi panduan bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam Tohir dan Agustian (2020:7) AKHLAK sendiri merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini mengacu pada prinsip-prinsip etika dan moral yang harus dipegang teguh oleh BUMN dalam menjalankan tugasnya sebagai perusahaan yang dimiliki oleh negara dan bertanggung jawab pada masyarakat.

2.2.2 Indikator Core Values AKHLAK

Nilai-nilai utama (*Core Values*) AKHLAK yang ditetapkan dalam Surat Edaran Menteri BUMN RI No. SE-7/MBU/07/2020 yaitu sebagai berikut:

1. Amanah

Definisi: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Panduan perilaku:

- a) Memenuhi janji dan komitmen.
- b) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
- c) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

2. Kompeten

Definisi: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Panduan perilaku:

- a) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- b) Membantu orang lain belajar.
- c) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

3. Harmonis

Definisi: Saling peduli dan menghargai perbedaan. Panduan perilaku:

- a) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- b) Suka menolong orang lain.

c) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4. Loyal

Definisi: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Panduan perilaku:

a) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara.

b) Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

c) Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

5. Adaptif

Definisi: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

Panduan perilaku:

a) Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.

b) Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.

c) Bertindak proaktif.

6. Kolaboratif

Definisi: Membangun kerja sama yang sinergis. Panduan perilaku:

a) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.

b) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.

c) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

2.3 Konsep Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria tertentu, dan proses organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan.

2.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, sebagaimana yang dikutip oleh Eko Budiyo (2020:13), tujuan kinerja karyawan adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Sedangkan, tujuan di bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Sedangkan, tujuan di bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Akbar, 2018), Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor individu : Meliputi Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologi : Meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Sikap adalah pernyataan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek.
3. Faktor organisasi: Meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

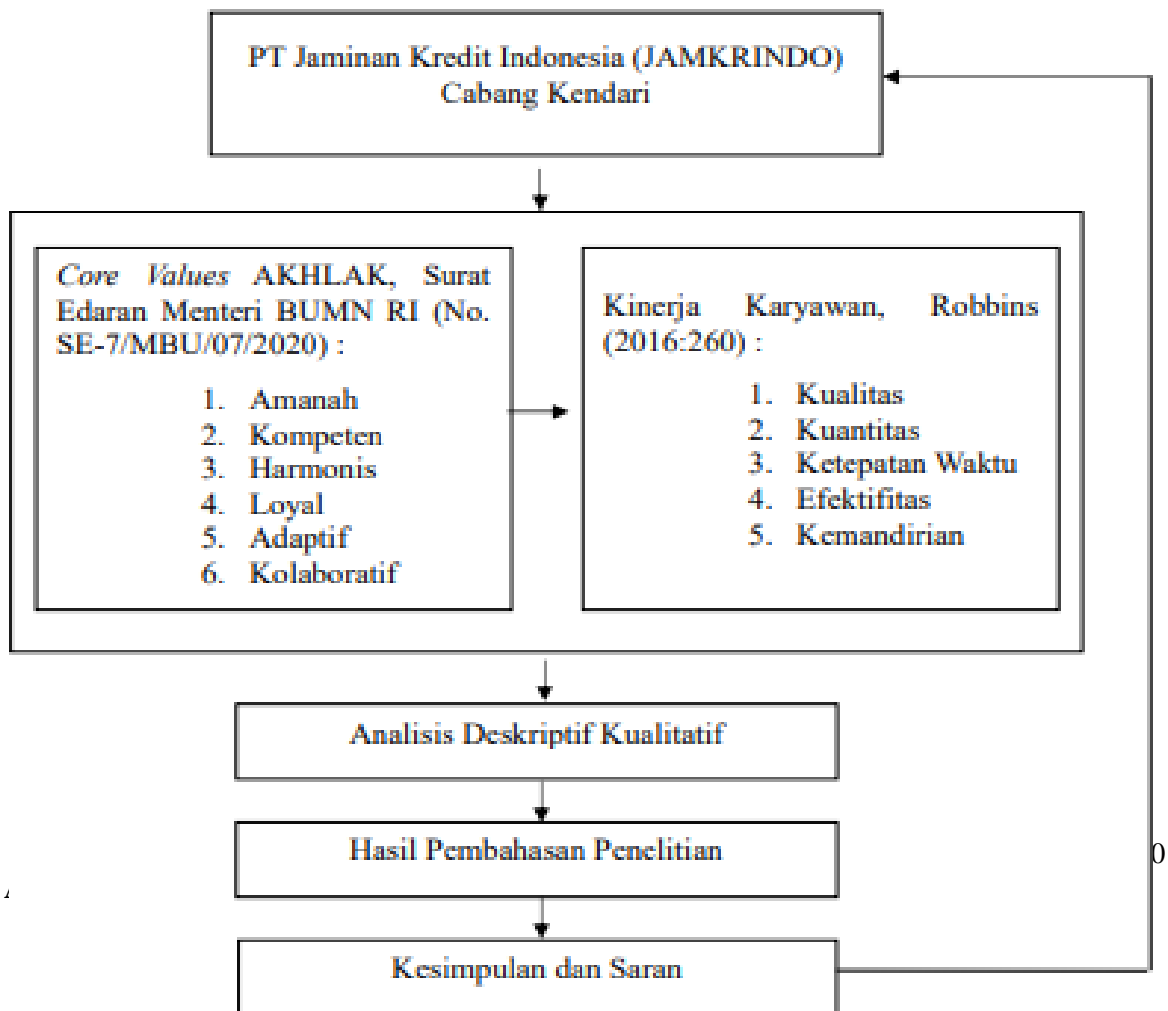
5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

3. Kerangka Konseptual

Secara keseluruhan, penerapan *Core Values* AKHLAK dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Teori tentang Penerapan *Core Values* AKHLAK dalam mendukung kinerja karyawan sudah dijelaskan pada bab sebelumnya dan diharapkan bisa dipahami dan untuk mengetahui bagaimana penerapan *Core Values* AKHLAK dalam Mendukung Kinerja Karyawan PT Jaminan Kredit Indonesia (JAMKRINDO) Cabang Kendari.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:32), metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Obyek penelitian ini adalah Analisis Penerapan *Core Values* "AKHLAK" Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Kendari.

Adapun Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan Snowballing Sampling, dimana informan awal merekomendasikan informan berikutnya setelah melalui proses pengenalan dan interaksi sosial. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara berikut:

1. Prosedur yang dilakukan untuk pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*), penelitian langsung pada objek yang bersangkutan dengan teknik interview atau wawancara dengan pertanyaan terstruktur.
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.
3. Dokumentasi merupakan melakukan penghimpunan atas data-data sekunder untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini.

Adapun teknik analisis data dilakukan secara deskriptif analitis, yang melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Pengumpulan Data: Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan.
2. Reduksi Data: Reduksi data dilakukan selama penelitian berlangsung, selama penelitian di lapangan, sampai laporan tersusun.
3. Penyajian Data: Penyajian data bertujuan untuk menyederhanakan informasi yang kompleks menjadi data yang sederhana sehingga lebih mudah untuk dipahami.
4. Penarikan Kesimpulan: Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan pola kejelasan, dan alur sebab akibat atau proporsi dari kesimpulan yang ditarik harus segera diverifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Core Values AKHLAK

Core Values atau nilai-nilai inti adalah prinsip dasar yang menjadi landasan dalam mencapai visi serta misi perusahaan BUMN di Indonesia untuk membentuk budaya kerja yang positif dan produktif di seluruh Perusahaan. Penerapan *Core Values* "AKHLAK" di PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari berdampak positif baik untuk internal maupun eksternal. *Core Values* ini membantu karyawan berkembang dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penerapan AKHLAK didukung oleh diskusi yang memungkinkan karyawan belajar tentang ketentuan perusahaan, mengembangkan potensi, dan meningkatkan kinerja serta nilai positif bagi perusahaan.

1. Amanah

Amanah adalah sikap jujur dan memegang teguh kepercayaan, penting bagi karyawan PT Jamkrindo Cabang Kendari untuk memenuhi janji dan komitmen. Penerapan sikap amanah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kinerja, dan membantu perusahaan mencapai tujuan. Namun, kurangnya kesadaran dan motivasi karyawan menghambat implementasi amanah. Mengatasi hambatan ini melalui monitoring efektif dan penerapan sanksi tegas dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan dan kinerja mereka, mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Kompeten

Kompeten dalam *Core Values* "AKHLAK" mencakup kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik serta terus belajar dan berkembang. Di PT Jamkrindo Cabang Kendari, sikap

kompeten termasuk membantu sesama, membangun hubungan kerja yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja positif. Hambatan implementasi kompeten meliputi kurangnya apresiasi dan dukungan, yang dapat menurunkan motivasi. Untuk mengatasi hal ini, penting memberikan apresiasi atas pencapaian, mendorong keterbukaan dalam diskusi pagi, dan mencari solusi bersama untuk masalah yang dihadapi.

3. Harmonis

Sikap Harmonis dalam *Core Values* "AKHLAK" berarti saling peduli dan menghargai perbedaan antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Di PT Jamkrindo Cabang Kendari, menciptakan lingkungan kerja harmonis dengan menghargai setiap orang penting untuk mengurangi konflik dan membangun kerja sama tim. Hambatan seperti miskomunikasi dapat mengganggu kinerja, sedangkan diskriminasi dapat diatasi melalui pelatihan tentang kesetaraan dan memastikan semua karyawan merasa dihargai. Penerapan sikap harmonis mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4. Loyal

Loyal dalam *Core Values* "AKHLAK" berarti mengutamakan kepentingan perusahaan dengan mematuhi hukum dan etika sambil menjaga integritas. Di PT Jamkrindo Cabang Kendari, kepatuhan kepada pimpinan penting untuk kinerja karyawan, namun harus dilakukan secara etis. Hambatan implementasi loyalitas meliputi mutasi pimpinan yang sering dan pengalaman buruk yang tidak etis. Mengatasi hambatan ini dapat dilakukan dengan pengembangan kepemimpinan yang efektif dan membangun kepercayaan melalui penghargaan, dukungan, dan pengakuan terhadap karyawan.

5. Adaptif

Adaptif di PT Jamkrindo Cabang Kendari berarti kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, seperti teknologi dan proses bisnis, untuk meningkatkan kinerja. Hambatan adaptasi meliputi keterbatasan sumber daya, beban kerja berlebihan, dan tekanan. Solusi untuk mengatasi hambatan ini termasuk memberikan dukungan dan bimbingan, pelatihan sesuai perubahan teknologi, serta komunikasi yang baik tentang masalah yang dihadapi.

6. Kolaboratif

Kolaboratif di PT Jamkrindo Cabang Kendari berarti membangun kerja sama tim yang sinergis untuk meningkatkan kinerja. Kolaborasi antar bagian, yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing, memungkinkan perusahaan memanfaatkan keahlian berbeda untuk hasil yang lebih baik. Namun, hambatan seperti ketidakcocokan pendapat dan komunikasi yang kurang intensif dapat menghambat implementasi kolaboratif. Untuk mengatasi hal ini, penting untuk meningkatkan sinergi, memastikan informasi disampaikan dengan baik, serta membangun komunikasi yang lebih interaktif melalui pertemuan rutin dan pelatihan komunikasi.

4.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari diukur dari kemampuan mereka mencapai target perusahaan dan menjalankan tanggung jawab dengan baik. Penerapan sikap amanah dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dan efektivitas karyawan. Beberapa karyawan cepat mempelajari hal baru, sementara yang lain memerlukan pelatihan tambahan. Pelatihan dan pengembangan penting untuk mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Harmonisasi waktu, loyalitas, dan adaptasi terhadap teknologi serta lingkungan kerja sangat penting. Kerja sama yang baik dan kolaborasi antar karyawan mendukung efisiensi dan pencapaian tujuan perusahaan. PT Jamkrindo Cabang Kendari menyediakan berbagai kegiatan untuk memperkuat hubungan dan memastikan kerja sama yang efektif.

4.2. PEMBAHASAN

4.2.1. Penerapan *Core Values* AKHLAK dalam Mendukung Kinerja Karyawan pada PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari.

Core Values atau nilai-nilai inti adalah prinsip dasar yang menjadi landasan dalam mencapai visi serta misi perusahaan BUMN di Indonesia untuk membentuk budaya kerja yang positif dan produktif di seluruh Perusahaan. Penerapan *Core Values* "AKHLAK" di PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari berdampak positif baik untuk internal maupun eksternal. *Core Values* ini membantu karyawan berkembang dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penerapan AKHLAK didukung oleh diskusi yang memungkinkan karyawan belajar tentang ketentuan perusahaan, mengembangkan potensi, dan meningkatkan kinerja serta nilai positif bagi perusahaan.

1. Amanah

Temuan pertama menunjukkan bahwa penerapan sikap amanah di PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari sangat penting untuk mematuhi peraturan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian Dharmawan (2019), sikap amanah meliputi kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Implementasi sikap amanah yang efektif memastikan karyawan memahami aturan dan pedoman dengan jelas, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Di PT Jamkrindo Cabang Kendari, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan kinerja keseluruhan perusahaan.

2. Kompeten

Kompeten dalam *Core Values* "AKHLAK" mencakup kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik serta terus belajar dan berkembang sebagaimana yang dijelaskan oleh Thohir dan Agustian (2020:19). Di PT Jamkrindo Cabang Kendari, sikap kompeten termasuk membantu sesama, membangun hubungan kerja yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja positif. Meskipun hasil kerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Kendari bervariasi, seperti beberapa karyawan cepat mempelajari hal baru dan bekerja lebih efektif, sementara yang lain mengalami kesulitan dengan tugas baru. Ini menunjukkan perlunya standar kompetensi yang jelas untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan semua karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan.

3. Harmonis

Sikap Harmonis pada PT Jamkrindo Cabang Kendari merupakan menciptakan lingkungan kerja harmonis dengan menghargai setiap orang penting untuk mengurangi konflik dan membangun kerja sama tim. Hambatan seperti miskomunikasi dapat mengganggu kinerja, sedangkan diskriminasi dapat diatasi melalui pelatihan tentang kesetaraan dan memastikan semua karyawan merasa dihargai. Penerapan sikap harmonis mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk. (2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis memperkuat internalisasi nilai-nilai inti dan meningkatkan kepuasan serta keterlibatan karyawan. Penghargaan terhadap perbedaan dan hubungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi konflik, dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

4. Loyal

Pada PT Jamkrindo Cabang Kendari, loyalitas mencerminkan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, melibatkan kepatuhan terhadap peraturan dan arahan pimpinan. Karyawan harus menolak tindakan yang tidak sesuai hukum atau etika. Loyalitas dan komitmen waktu sangat penting, dan kerja sama yang baik meningkatkan efisiensi. Agnes Berlian (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan efektif dan komunikasi nilai perusahaan mendukung kepatuhan etis dan meningkatkan kinerja. Jadi, memastikan kepatuhan sambil mempertahankan integritas pribadi dan profesional penting untuk membangun loyalitas dan meningkatkan kinerja perusahaan. Loyal dalam *Core Values*

"AKHLAK" berarti mengutamakan kepentingan perusahaan dengan mematuhi hukum dan etika sambil menjaga integritas.

5. Adaptif

Kemampuan adaptif karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Kendari dalam menghadapi perubahan seperti teknologi, lingkungan kerja, dan proses bisnis membantu karyawan tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang adaptif cenderung terbuka terhadap ide baru dan berkontribusi pada pencapaian tujuan secara efisien. Penelitian Indi dan Imsar (2023) menunjukkan bahwa adaptabilitas dan budaya yang mendukung fleksibilitas meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat sikap adaptif dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6. Harmonis

Penerapan sikap kolaboratif di PT Jamkrindo Cabang Kendari sangat bergantung pada kemandirian karyawan dalam menjalin hubungan dan bekerja sama. Karyawan yang berkolaborasi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Kegiatan yang memperkuat hubungan antar karyawan dan memastikan kerja sama erat penting untuk keberhasilan ini. Penelitian Taufan dkk. (2021) mendukung pentingnya kolaborasi efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kemandirian dan kemampuan kolaborasi karyawan memperkuat hubungan internal dan eksternal serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien dan produktif.

4.2.2. Faktor yang Menghambat saat Penerapan *Core Values* "AKHLAK" dalam Mendukung Kinerja Karyawan pada PT Jaminan Kredit Cabang Kendari.

1. Amanah

Pada penerapan sikap amanah di PT Jamkrindo Cabang Kendari, ditemukan faktor penghambat utama yaitu kurangnya kesadaran tentang peraturan yang ada di perusahaan atau sikap acuh tak acuh karyawan. Beberapa karyawan mungkin tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka ataupun tujuan perusahaan. Hal ini menyebabkan mereka tidak merasa terdorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab. Karyawan yang tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka cenderung kurang berkomitmen terhadap nilai-nilai inti perusahaan, khususnya sikap amanah. Dengan demikian, ketidakpahaman terhadap peraturan yang ada berdampak langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kompeten

Faktor yang dapat menghambat implementasi kompeten dalam mendukung kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Kendari adalah kurangnya apresiasi terhadap hasil karyawan. Apresiasi atas kontribusi karyawan merupakan elemen penting yang berperan besar dalam memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat. Tanpa adanya pengakuan yang memadai, karyawan mungkin merasa bahwa usaha dan hasil kerja mereka tidak dihargai secara layak. Hal ini dapat membuat karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung tidak bersemangat dan kehilangan gairah untuk bekerja secara optimal. Ketika hasil kerja mereka tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal, karyawan mulai merasa bahwa usaha mereka tidak berharga, yang dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dan keyakinan mereka terhadap kemampuan profesional mereka. Akibatnya, Karyawan tidak merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Pada akhirnya, situasi ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

3. Harmonis

Implementasi sikap harmonis di PT Jamkrindo Cabang Kendari sering terhambat oleh miskomunikasi yang terjadi di antara karyawan. Miskomunikasi ini dapat memunculkan

berbagai masalah, seperti kesalahpahaman mengenai tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya menghambat penyelesaian pekerjaan dengan efektif. Kesalahan komunikasi ini tidak hanya menyebabkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga dapat menimbulkan konflik antar karyawan, yang berdampak negatif terhadap suasana kerja dan hubungan antar anggota tim.

4. Loyal

Mutasi pimpinan yang terlalu sering dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan perubahan yang terjadi. Karyawan mungkin merasa khawatir bahwa pimpinan yang baru akan membawa perubahan kebijakan atau strategi yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka secara negatif. Kedua, karyawan pernah mendapatkan pengalaman buruk, seperti tindakan yang tidak adil. Karena, karyawan akan merasa tidak dihargai dan di perlakukan dengan tidak etis, yang membuat mereka kehilangan motivasi untuk bekerja secara maksimal, termasuk dalam mempengaruhi loyalitas karyawan.

5. Adaptif

Adaptif dalam PT Jamkrindo dituntut untuk bisa beradaptasi dengan teknologi, lingkungan kerja, dan suasana kerja. Namun, sikap adaptif karyawan dapat terhambat oleh keterbatasan sumber daya seperti teknologi dan waktu yang tidak memadai. Dimana, karyawan mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan baru yang membuat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang dinamis kurang optimal. Selain itu, beban kerja yang terlalu berat dan tekanan yang berlebihan juga dapat menghambat karyawan dalam beradaptasi, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

6. Kolaboratif

Faktor yang menghambat implementasi sikap kolaboratif dalam mendukung kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Kendari adalah sering terjadi ketidakcocokan pendapat antar bagian seperti bagian. kurangnya komunikasi yang 84 intensif dan terbuka antar bagian dapat memperburuk situasi. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik atau miskomunikasi lebih sering terjadi akan menimbulkan ketegangan dan konflik di antara karyawan. Hal ini dapat menghambat kolaborasi yang efektif dan mengurangi kemampuan tim untuk bekerja sama. Akibatnya, masalah internal ini dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan.

4.2.3. Cara Mengatasi Hambatan yang Terjadi saat Menerapkan *Core Values* "AKHLAK" dalam Mendukung Kinerja Karyawan pada PT Jaminan Kredit Cabang Kendari.

1. Amanah

Hubungan antara persepsi terhadap kualitas kerja karyawan dengan sikap amanah dalam hal yang erat. Sikap amanah mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan kepercayaan. Untuk itu, PT Jamkrindo Cabang Kendari melakukan monitoring efektif oleh atasan menjadi cara yang tepat untuk mengatasi hambatan yang terjadi saat menerapkan sikap amanah. Monitoring yang efektif mencakup pemberian *feedback* yang rutin yang membantu karyawan memahami apa yang mereka perlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Kompeten

PT Jamkrindo Cabang Kendari memiliki cara-cara efektif untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan kompeten yang mendukung kinerja karyawan. Cara pertama yang diterapkan adalah dengan memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan. Ketika karyawan berhasil mencapai target yang telah ditetapkan, apresiasi dan penghargaan harus diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target yang dapat berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan publik dalam pertemuan perusahaan. Apresiasi ini tidak hanya memperkuat motivasi dan rasa dihargai namun, akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendorong karyawan lain untuk mencapai prestasi serupa. Selain itu, PT Jamkrindo Cabang Kendari juga melakukan komunikasi terbuka seperti mengadakan briefing pagi untuk membahas kendala yang sedang dihadapi untuk menemukan solusi bersama dan memastikan semua karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas mereka.

3. Harmonis

Untuk PT Jamkrindo Cabang Kendari, mengatasi hambatan dalam penerapan sikap harmonis sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan. Salah satu hambatan utama adalah tindakan diskriminasi, yang dapat menciptakan ketidakpuasan dan konflik. Untuk mengatasi ini, perusahaan dapat mengadakan pelatihan yang fokus pada sensitivitas terhadap perbedaan budaya, gender, dan latar belakang lainnya untuk meningkatkan pemahaman dan penghargaan antar karyawan. Selain itu, memberikan penghargaan dan pengakuan secara adil kepada semua karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusi mereka, serta menjamin bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan maju. Dengan mengatasi diskriminasi melalui langkah-langkah ini, PT Jamkrindo Cabang Kendari dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis,

4. Loyal

Dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam penerapan sikap adaptif di PT Jamkrindo Cabang Kendari, penting untuk menerapkan kebijakan pengembangan kepemimpinan yang efektif. Latihan dan pelatihan bagi pimpinan baru harus menekankan peran aktif dalam mendukung dan berkomunikasi dengan karyawan, guna memastikan transisi yang mulus dan membangun sikap loyal karyawan. Selain itu, bisa melakukan membangun kepercayaan antar karyawan maupun perusahaan. Seperti, mengatasi pengalaman buruk dengan memberikan penghargaan, dukungan, dan pengakuan yang adil terhadap kontribusi karyawan akan memperkuat loyalitas dan komitmen mereka dan kebijakan yang adil dan penuh penghargaan mendukung sikap adaptif, memastikan perlakuan yang sama bagi semua karyawan dan mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

5. Adaptif

Untuk mengatasi hambatan dalam penerapan sikap adaptif di PT Jamkrindo Cabang Kendari, perusahaan perlu fokus pada beberapa langkah kunci. Pertama, memberikan dukungan dan bimbingan yang berkelanjutan kepada karyawan sangat penting untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan. Kedua, pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi harus diterapkan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan terbaru. Ketiga, komunikasi yang efektif tentang masalah yang dihadapi harus dijaga agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cepat. Selain itu, penyediaan teknologi yang memadai, manajemen waktu yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan adaptasi karyawan.

6. Kolaboratif

Dalam lingkungan kerja yang ideal, kolaborasi antar bagian sangat penting untuk memastikan aliran informasi yang lancar, pemecahan masalah yang efektif, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan sikap kolaboratif di PT Jamkrindo Cabang Kendari, diperlukan upaya yang lebih besar dalam membangun

komunikasi yang intensif, terbuka, dan konstruktif antar bagian, serta menyelesaikan ketidakcocokan pendapat dengan cara yang positif dan produktif, penting untuk menciptakan sinergi dan kolaborasi yang baik antar bagian untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

6. KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan Literatur: Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya. Keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan penulisan hasil penelitian ini tentunya penulis tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dari teknik penulisan maupun materi pembahasan, sehingga masukansaran dan kritikan konstruktif dari pembimbing dan pihak-pihak lain, sangat dibutuhkan demi kesempurnaannya penulisan hasil penelitian ini.

7. KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut yaitu: (1) Penerapan *Core Values* "AKHLAK" yang terimplementasi pada sikap Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dalam mendukung kinerja karyawan masih dalam proses menuju optimal, yang terimplementasi pada semakin membaiknya kualitas kerja, kuantitas kerja, adanya ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan. (2) Faktor yang menghambat penerapan *Core Values* "AKHLAK" (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dalam mendukung kinerja karyawan pada Kantor PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari ialah kurangnya pemahaman terhadap peraturan yang ditetapkan, kurangnya apresiasi atas kontribusi yang telah diraih oleh karyawan, miskomunikasi antar tugas dan tanggung jawab, adanya mutasi pimpinan dan pengalaman buruk, keterbatasan sumber daya seperti teknologi dan waktu yang tidak memadai dan beban kerja, serta ketidakcocokan pendapat antar bagian. (3) Cara mengatasi hambatan yang terjadi dalam penerapan *Core Values* "AKHLAK" (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dalam mendukung kinerja karyawan pada Kantor PT Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kendari diperlukan beberapa langkah. Perlu dilakukan monitoring efektif oleh atasan dan penetapan kebijakan yang jelas untuk menciptakan budaya disiplin, memberikan apresiasi atas pencapaian dan melakukan komunikasi terbuka seperti briefing pagi, Memerlukan pelatihan sensitivitas terhadap diskriminasi dan memberikan penghargaan adil, pengembangan kepemimpinan yang mendukung dan membangun kepercayaan melalui penghargaan serta perlakuan adil harus diterapkan, dukungan berkelanjutan, pelatihan teknologi, serta meningkatkan komunikasi intensif dan terbuka antar bagian serta mengadakan pertemuan rutin yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Alfabeta.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Ayu Larasati, A., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 597–604. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.352>.
- Bansal, P. (2003). From issues to actions: The importance of individual concerns and organizational values in responding to natural environmental issues. *Organization Science*, 14(5), 510-527

- Darmawan, et al. (2019). Implementasi Nilai – Nilai *Corporate Culture* Pada Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank BJB KC Bogor). *Jurnal Nisbah*, 19-28.
- Eka Putra, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24.
<https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*, (Banten: CV AA Rizky, 2020), hlm. 13.
Jamkrindo.ac.id. dari <https://www.jamkrindo.ac.id/>
- Kurniasari, A. B. D., Wangi, M. S., Aji, H. K., & Suryo, H. (2023). _ Strategi Komunikasi Kepemimpinan Pt. Telkom Witel Solo Dalam Pengimplementasian Core Value" Akhlak" Untuk Membangun Motivasi Kinerja: Strategi Komunikasi Kepemimpinan. *Solidaritas: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1).
- Maulamin, T., Arifin, A. L., Vikaliana, R., & Widodo, R. S. A. (2021). Implementation of corporate culture moral values (Akhlak) for PT Pegadaian's competitive advantage. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(4), 623-630.
- Nasution, R. A., Muhandi, M., & Frendika, R. (2023). Perspektif Karyawan Telkomgroup Terhadap Internalisasi *Core Values* "Akhlak" Pada Budaya Organisasi Di Pt Telkom Indonesia (Persero) Tbk. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(2), 1459-1471.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *EBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Romadhona, S. S. (2024). Implementasi *Core Values* AKHLAK di Kantor Pusat PT PELNI (Persero) (*Doctoral dissertation*, Universitas Jenderal Soedirman).
- Sari, I. W., & Imsar, I. (2023). Implementasi Budaya Perusahaan Berbasis *Core Values* Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 15(2), 167-182
- Schein, Edgar H., (2004), *Organizational Culture and Leadership*, 3rd edition, John Wiley & sons, Inc
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi 19).
- Surat Edaran Menteri BUMN RI No. SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama(*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
- Thohir dan Agustian. (2020). Akhlak Untuk Negeri. Jakarta: PT Arga Tilanta.