



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3937-3943

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Implementasi Budaya Kerja "Akhlak" Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya

Eggi Indriani Pratami
Manajemen, Universitas Efraina
eggipratami@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi budaya kerja AKHLAK pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami mekanisme penerapan budaya kerja yang mencakup nilai-nilai integritas, kerja sama, dan pelayanan prima dalam lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, di mana penulis mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan ketua Tim Agen Perubahan, yang bertanggung jawab dalam sosialisasi serta pengawasan implementasi budaya AKHLAK. Proses sosialisasi dilakukan melalui memo atau surat edaran yang bersifat tertulis, rapat atau pertemuan rutin sebagai forum diskusi, serta aktivitas pengawasan yang dilakukan oleh Tim Agen Perubahan yang terdiri dari 7 anggota. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis, penulis menyimpulkan bahwa implementasi budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya telah berjalan dengan baik melalui kombinasi metode komunikasi tertulis dan lisan serta pengawasan yang konsisten oleh tim terkait.

Kata kunci : Budaya Kerja AKHLAK, Implementasi Sosialisasi, Pengawasan, Tim Agen Perubahan

1. Latar Belakang

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk membentuk perilaku pegawai, meningkatkan kinerja, dan menciptakan efektivitas serta kesejahteraan kerja. Setiap organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun badan usaha milik negara, memerlukan budaya kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan visi jangka panjang. Budaya kerja yang diterapkan dengan baik dapat menjadi fondasi yang kokoh untuk menciptakan perilaku produktif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, budaya kerja juga berperan penting dalam menentukan sikap, cara berpikir, dan bertindak individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sehari-hari. Budaya kerja yang berhasil diimplementasikan dapat memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta mempercepat tercapainya target dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila budaya kerja tidak diterapkan dengan efektif, hal tersebut justru dapat menjadi beban atau bahkan menjadi simbol kosong yang tidak memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan budaya kerja sangat bergantung pada bagaimana nilai-nilai tersebut diinternalisasi dalam setiap aspek operasional organisasi.

Secara lebih luas, budaya kerja juga mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, budaya kerja memainkan peran penting dalam menciptakan sebuah ekosistem organisasi yang sehat dan produktif, yang memungkinkan terjadinya kolaborasi antar bagian dalam organisasi serta memperkuat koordinasi antara pegawai dengan pimpinan. Keberhasilan budaya kerja dapat dilihat dari seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja individu dan kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Tantangan utama dalam penerapan budaya kerja adalah konsistensi dalam mengimplementasikannya. Tanpa penerapan yang tepat, budaya kerja hanya akan menjadi jargon belaka atau simbol yang tidak mencerminkan tindakan nyata di lapangan. Bahkan, dalam beberapa organisasi, budaya kerja sering kali tidak lebih dari sekadar hiasan yang terpasang di dinding tanpa ada dampak nyata terhadap perilaku atau kinerja pegawai. Ini menjadi salah satu alasan mengapa penelitian mengenai implementasi budaya kerja perlu dilakukan untuk memastikan apakah nilai-nilai yang terkandung di dalamnya benar-benar diadopsi dan diterapkan oleh setiap individu dalam organisasi.

Implementasi Budaya Kerja "Akhlak" Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya

Di Indonesia, banyak perusahaan, terutama yang berada di bawah naungan pemerintah seperti BUMN (Badan Usaha Milik Negara), yang mengadopsi budaya kerja berbasis pada pedoman atau kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah. Salah satu contoh yang paling menonjol adalah budaya kerja "AKHLAK" yang diterapkan secara menyeluruh di seluruh perusahaan BUMN. AKHLAK sendiri merupakan akronim yang mencakup enam nilai utama yang harus diterapkan oleh setiap pegawai BUMN, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Penerapan budaya kerja AKHLAK bertujuan untuk memperkuat integritas, profesionalisme, serta semangat kerja sama dalam lingkungan perusahaan milik negara. Lebih dari itu, budaya kerja AKHLAK juga berfungsi sebagai landasan untuk menciptakan kualitas layanan yang lebih baik bagi masyarakat dan untuk mendorong kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Dengan adanya budaya kerja ini, diharapkan perusahaan BUMN mampu beradaptasi dengan perubahan zaman yang cepat dan memiliki daya saing yang lebih baik di pasar global.

Di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya, penerapan budaya kerja AKHLAK tidak hanya dilakukan melalui media komunikasi tertulis seperti pamflet yang ditempatkan di berbagai sudut ruangan, tetapi juga diintegrasikan ke dalam setiap aktivitas operasional dan interaksi antar pegawai. Meskipun pamflet budaya kerja AKHLAK sering kali terlihat sebagai elemen dekoratif di ruangan kantor, penting untuk menilai sejauh mana budaya ini benar-benar diinternalisasi dan diterapkan dalam kegiatan sehari-hari pegawai. Penerapan budaya kerja yang tepat tidak hanya berperan sebagai simbol, tetapi juga menjadi dasar yang memengaruhi pola pikir dan pola kerja pegawai, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan kepuasan pelanggan. Namun, dalam banyak organisasi, termasuk di BUMN, terdapat tantangan besar dalam implementasi budaya kerja yang efektif (Manery et al., 1968). Sebagian besar perusahaan sering kali menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikan budaya kerja secara konsisten di seluruh lapisan organisasi. Salah satu masalah utama yang sering dihadapi adalah ketika budaya kerja hanya diterapkan pada level manajerial atau hanya dijadikan simbol, tanpa adanya langkah konkret yang melibatkan seluruh pegawai. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendalam mengenai sejauh mana budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya benar-benar diterapkan, serta bagaimana penerapannya berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam mengenai implementasi budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya.

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja tersebut diintegrasikan ke dalam setiap kegiatan operasional dan pola kerja pegawai, serta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tantangan dan strategi yang perlu diterapkan dalam implementasi budaya kerja AKHLAK di organisasi, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan efektivitas budaya kerja dan mencapai tujuan jangka panjang mereka. Implementasi merupakan suatu proses yang mencakup serangkaian kegiatan, tindakan, atau mekanisme sistem yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Nurman Usman, implementasi bukan sekadar aktivitas yang dilakukan, melainkan sebuah kegiatan yang direncanakan dan dilakukan secara terstruktur untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. (Deni et al., 2019) implementasi sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat, lembaga pemerintah, atau kelompok swasta untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam berbagai keputusan. Tindakan ini tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas-tugas administratif, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap warga negara atau pihak yang terlibat.

Secara umum, implementasi bisa dipahami sebagai proses pelaksanaan atau penerapan berbagai kebijakan, nilai, atau kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang telah direncanakan. Dalam konteks organisasi, implementasi yang efektif menjadi kunci utama agar kebijakan atau nilai yang diterapkan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan pandangan hidup yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk membentuk pola pikir dan perilaku pegawai. Budaya ini tidak hanya mengatur bagaimana individu berperilaku, tetapi juga mengarahkan cara mereka berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya kerja berfungsi sebagai acuan yang mengikat setiap anggota organisasi, baik dalam menjalankan tugas individu maupun dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Beberapa ahli mengemukakan bahwa budaya kerja sangat berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Menurut (Sabrina, 2021) budaya kerja adalah suatu keharusan yang mengikat pegawai dalam sebuah organisasi, baik secara formal melalui aturan maupun ketentuan yang ada, sehingga budaya kerja berpengaruh besar terhadap sikap dan perilaku karyawan. (Nour Halisa et al., n.d.) juga menjelaskan bahwa budaya kerja mencakup nilai-nilai, kebiasaan, dan motivasi yang telah terinternalisasi dalam suatu kelompok yang menentukan cara berpikir dan cara kerja anggota kelompok tersebut. Selain itu, (Amelia et al., n.d.) menyatakan bahwa budaya kerja adalah proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Dengan kata lain, budaya kerja bukan hanya sekedar panduan tentang nilai-nilai yang

harus diikuti, tetapi juga memberikan arah kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Budaya kerja AKHLAK merupakan nilai-nilai yang ingin diterapkan dalam lingkungan PT Bank Tabungan Negara (Persero) untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif. AKHLAK adalah akronim dari enam nilai utama, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (Akuntansi et al., 2021). Setiap nilai dalam budaya kerja AKHLAK dijelaskan dengan perilaku-perilaku utama yang diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam berinteraksi dan bekerja. Nilai pertama, Amanah, mengedepankan pentingnya kepercayaan, bertanggung jawab atas tugas dan keputusan, serta berpegang teguh pada prinsip moral dan etika dalam setiap tindakan (Kirani, 2023). Kompeten mencakup kemampuan untuk terus mengembangkan keterampilan dan keahlian, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang terbaik. Nilai Harmonis menekankan pentingnya menghargai perbedaan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan selalu membantu rekan kerja (Nasution et al., 2017). Loyalitas mencakup komitmen untuk memelihara reputasi baik organisasi dan negara, serta bersedia melakukan pengorbanan untuk tujuan yang lebih besar (Sutarsa Monika, 2023b). Adaptif berkaitan dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, mengikuti kemajuan teknologi, dan proaktif dalam menghadapi tantangan baru. Terakhir, Kolaboratif berfokus pada pentingnya kerjasama antara pegawai dan berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efisien dan efektif. Budaya kerja yang baik memiliki tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan, yang dapat mendukung pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan optimal. Salah satu tujuan utama dari penerapan budaya kerja adalah meningkatkan motivasi karyawan, karena dengan meningkatnya motivasi, produktivitas dalam bekerja juga akan meningkat. Selain itu, budaya kerja yang baik dapat menciptakan tingkat kesetiaan yang tinggi di kalangan pegawai, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi (Sutarsa Monika, 2023a). Budaya kerja yang positif juga berfungsi untuk memperkuat kolaborasi di dalam tim, menciptakan komunikasi yang lebih efektif antar pegawai, serta mendukung terciptanya kesetaraan dan keadilan di lingkungan kerja. Dengan menciptakan lingkungan yang adil dan inklusif, pegawai akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat menerapkan budaya kerja yang efektif, perusahaan perlu melakukan beberapa langkah strategis. Salah satunya adalah dengan merumuskan visi dan misi yang jelas, kemudian mengkomunikasikannya kepada seluruh pegawai agar mereka memahami dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap tujuan tersebut (Wirawan et al., 2016). Selain itu, perusahaan perlu menetapkan standar perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja yang ingin diterapkan, serta memberikan pelatihan yang terarah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Langkah lainnya adalah menerapkan sistem reward dan punishment, yang memberikan penghargaan bagi pegawai yang berperilaku sesuai dengan budaya kerja dan memberikan sanksi bagi yang melanggar. Hal ini bertujuan untuk menjaga konsistensi dalam penerapan budaya kerja yang telah ditetapkan (Ekonomi et al., 2021). Selain itu, memberikan umpan balik secara teratur terkait kinerja pegawai juga merupakan langkah penting untuk memperbaiki kekurangan dan memastikan bahwa budaya kerja tetap terjaga dengan baik. Kerangka pemikiran dari penelitian ini berfokus pada penerapan dan evaluasi implementasi budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya. Dalam konteks ini, diharapkan bahwa penerapan nilai-nilai AKHLAK dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya kerja AKHLAK diinternalisasi oleh pegawai dan sejauh mana implementasinya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas, menyeluruh, dan valid mengenai fenomena yang sedang diteliti, dalam hal ini adalah implementasi budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya. Metode deskriptif, sebagaimana dijelaskan oleh Muhammad Ramdhan dalam bukunya "Metode Penelitian", berfokus pada penyajian data dan informasi yang mendalam serta terperinci mengenai objek yang diteliti, tanpa melakukan manipulasi atau analisis lebih lanjut terhadap variabel yang ada. Penelitian dengan pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dengan cara yang sistematis dan objektif, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan jelas terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Dalam konteks penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menggali secara mendalam tentang implementasi budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya. Budaya kerja AKHLAK, yang mencakup enam nilai utama yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan di perusahaan.

Peneliti berusaha untuk menggambarkan dan menjelaskan bagaimana penerapan budaya kerja ini dilakukan oleh pegawai di lapangan, serta sejauh mana nilai-nilai tersebut dapat diinternalisasi dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di perusahaan. Sejalan dengan tujuan penelitian deskriptif, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan yang menjabat sebagai ketua Tim Agen Perubahan, yang memiliki peran penting dalam sosialisasi dan pengawasan penerapan budaya kerja AKHLAK. Tim Agen Perubahan ini, yang terdiri dari tujuh orang pegawai dengan pembimbing dari Branch Manager atau Kepala Cabang, bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh pegawai menjalankan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK dengan baik (Wahyudi & Tupti, 2019).

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi lebih dalam mengenai pelaksanaan budaya kerja tersebut, serta tantangan dan keberhasilan yang dihadapi dalam proses implementasinya. Penggunaan wawancara sebagai teknik pengumpulan data memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang lebih langsung dan mendalam dari narasumber yang memiliki pengalaman dan pengetahuan langsung terkait dengan topik penelitian. Metode deskriptif ini juga memiliki beberapa jenis yang dapat disesuaikan dengan tujuan penelitian yang lebih spesifik. Seperti yang dijelaskan oleh Muhammad Ramdhan dalam bukunya, jenis penelitian deskriptif dapat dibagi menjadi beberapa kategori. Salah satu jenis penelitian deskriptif adalah penelitian tindakan, yang biasanya diterapkan setelah suatu penelitian sebelumnya untuk mengevaluasi keberhasilan, manfaat, dan kelayakan dari suatu program atau kegiatan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah penerapan budaya kerja AKHLAK sudah mencapai tujuan yang diinginkan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi (Usmar et al., n.d.).

Jenis penelitian deskriptif lainnya adalah penelitian kepustakaan, yang berfokus pada pengumpulan data dan informasi melalui kajian pustaka atau sumber-sumber teori yang relevan dengan topik yang diteliti. Dalam penelitian ini, selain data primer yang diperoleh melalui wawancara, peneliti juga mengacu pada teori-teori yang relevan untuk memperkaya analisis dan pemahaman mengenai budaya kerja dan implementasinya dalam organisasi. Selain itu, penelitian komparatif, yang membandingkan dua atau lebih perlakuan terhadap objek yang sama, juga bisa menjadi bagian dari pendekatan deskriptif, meskipun tidak secara langsung diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian ini mengandalkan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya, yakni melalui wawancara mendalam dengan ketua Tim Agen Perubahan. Data primer memiliki keunggulan karena memberikan gambaran yang lebih otentik dan langsung terkait dengan fenomena yang sedang diteliti. Dengan menggunakan teknik wawancara, peneliti dapat menggali informasi yang lebih komprehensif mengenai pengalaman, pandangan, dan pemahaman narasumber terhadap implementasi budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya. Selain itu, wawancara memungkinkan peneliti untuk memahami tantangan yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja tersebut serta langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi kendala yang ada. Proses pengumpulan data melalui wawancara dilakukan dengan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Tahap pertama adalah penetapan tujuan wawancara, di mana tujuan tersebut harus jelas dan terarah agar pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat difokuskan pada aspek-aspek yang relevan dengan topik penelitian. Setelah tujuan wawancara ditetapkan, peneliti menyusun daftar pertanyaan yang dirancang secara hati-hati untuk menggali informasi yang dibutuhkan.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut dirumuskan dalam kalimat yang jelas dan singkat untuk memastikan komunikasi yang efektif dan menghindari ambiguitas. Selanjutnya, wawancara dilaksanakan setelah mendapatkan persetujuan dari narasumber. Proses wawancara dilakukan dengan mencatat poin-poin penting yang disampaikan oleh narasumber, yang kemudian digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pencatatan ini penting untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh tercatat dengan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan gambaran yang lebih jelas mengenai implementasi budaya kerja AKHLAK di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang sejauh mana nilai-nilai dalam budaya kerja AKHLAK diterapkan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan budaya kerja di perusahaan-perusahaan lain, khususnya di sektor BUMN, dalam rangka meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar.

3. Hasil dan Diskusi

Responden dalam penelitian ini merupakan seorang pegawai yang menjabat sebagai ketua Tim Agen Perubahan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya. Tim Agen Perubahan ini terdiri dari tujuh orang pegawai yang memiliki tugas utama dalam melaksanakan sosialisasi dan pengawasan terhadap implementasi budaya kerja "AKHLAK" di dalam perusahaan. Posisi ketua Tim Agen Perubahan memegang peran yang sangat strategis, karena bertanggung jawab langsung dalam memastikan bahwa budaya kerja yang telah ditetapkan dapat diinternalisasi dengan baik oleh seluruh pegawai, serta bertindak sebagai penghubung antara

pegawai dengan Branch Manager atau Kepala Cabang dalam proses pengawasan implementasi budaya kerja tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara langsung kepada ketua Tim Agen Perubahan sebagai informan utama, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan budaya kerja "AKHLAK" di lingkungan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya.

Implementasi budaya kerja "AKHLAK" di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya dilakukan melalui tiga metode utama yang saling terkait dan mendukung pelaksanaan budaya kerja yang efektif. Metode pertama adalah penerbitan memo atau surat edaran yang berfungsi sebagai alat komunikasi tertulis antar pegawai dan pimpinan. Setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, seperti menerima giro, deposito, surat permohonan dana sponsorship, dan aktivitas administrasi lainnya, mengharuskan pegawai untuk membuat memo yang kemudian diserahkan kepada sekretaris untuk diproses lebih lanjut. Memo ini tidak hanya berfungsi sebagai bukti administrasi, tetapi juga menjadi alat pengingat bagi pegawai untuk selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja "AKHLAK". Metode kedua yang diterapkan adalah sosialisasi melalui rapat atau pertemuan rutin. Sosialisasi ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai memahami dan dapat mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja yang telah ditetapkan.

Sosialisasi ini tidak dilakukan secara rutin dalam waktu yang tetap, namun lebih menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. Pada umumnya, pertemuan ini dilaksanakan satu kali dalam seminggu atau satu bulan sekali, dengan waktu yang fleksibel, yaitu setelah jam istirahat atau jam kerja. Dalam beberapa kesempatan, kegiatan ini juga dilaksanakan secara daring melalui platform seperti Zoom, yang memungkinkan partisipasi dari berbagai pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan. Setiap bagian dalam perusahaan diberikan kesempatan untuk memaparkan kendala-kendala yang dihadapi selama periode tersebut. Tim Agen Perubahan berperan aktif dalam menyampaikan dan mengingatkan seluruh pegawai mengenai budaya kerja "AKHLAK" dalam setiap kesempatan sosialisasi ini. Metode ketiga yang diterapkan adalah pengawasan terhadap seluruh pegawai dalam pelaksanaan budaya kerja "AKHLAK". Setiap pegawai diharuskan untuk mencerminkan nilai-nilai AKHLAK, yang meliputi amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Pengawasan terhadap penerapan nilai-nilai tersebut dilakukan oleh Tim Agen Perubahan dengan bimbingan langsung dari Branch Manager. Hasil pengawasan ini kemudian dibahas dan dievaluasi dalam rapat sosialisasi, untuk memastikan bahwa budaya kerja "AKHLAK" dapat diterapkan secara konsisten dan efektif di lingkungan kerja. Keefektifan implementasi budaya kerja "AKHLAK" di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya dapat diukur melalui indeks budaya yang mencerminkan sejauh mana nilai-nilai budaya tersebut diadopsi dan diinternalisasi oleh pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama lima tahun implementasi, skor budaya kerja yang diperoleh dari evaluasi menunjukkan angka di atas 80%, yang menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja "AKHLAK" telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan. Meskipun demikian, evaluasi secara kontinu masih diperlukan untuk meningkatkan efektivitas implementasi budaya kerja tersebut. Hal ini penting dilakukan karena meskipun nilai budaya kerja sudah berada di atas standar, terdapat beberapa area yang masih memerlukan perbaikan agar implementasi budaya kerja lebih optimal dan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dan perusahaan secara keseluruhan. Untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja sesuai dengan budaya kerja "AKHLAK", Team Agen Perubahan yang terdiri dari tujuh orang pegawai, bersama dengan pembimbing dari Branch Manager atau Kepala Cabang, melakukan berbagai upaya secara berkesinambungan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengadakan sosialisasi rutin yang berfungsi untuk mengingatkan seluruh pegawai mengenai pentingnya penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan berbagai kegiatan di luar lingkungan kantor, seperti liburan bersama, yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Penilaian kinerja pegawai juga dilakukan secara periodik, dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap pegawai telah menerapkan budaya kerja "AKHLAK" dalam pekerjaan mereka. Selain itu, evaluasi kinerja ini berfungsi untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga setiap pegawai dapat terus memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang positif dan budaya kerja yang saling mendukung diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pengembangan potensi setiap pegawai, sehingga mereka dapat bekerja lebih maksimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, implementasi budaya kerja "AKHLAK" di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya dapat disimpulkan berjalan dengan cukup baik meskipun masih memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitasnya. Budaya kerja AKHLAK yang diterapkan di perusahaan ini bertujuan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik melalui penerapan nilai-nilai utama yang terkandung dalam akronim AKHLAK, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini bertujuan untuk membentuk perilaku dan pola pikir pegawai yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien dan efektif. Selama lima tahun implementasi budaya kerja "AKHLAK", PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Tasikmalaya telah melaksanakan tiga metode utama dalam penerapan budaya kerja ini. Pertama, melalui penyampaian memo atau surat edaran yang menjadi alat komunikasi tertulis dalam pengingat tindakan yang sesuai dengan nilai AKHLAK. Kedua, melalui sosialisasi yang dilakukan dalam rapat atau pertemuan rutin yang memungkinkan seluruh pegawai untuk memahami dan menginternalisasi budaya kerja yang telah diterapkan. Ketiga, melalui aktivitas pengawasan yang dilakukan oleh Team Agen Perubahan yang bertugas memastikan bahwa setiap pegawai berperilaku sesuai dengan nilai AKHLAK di setiap aktivitas kerja yang mereka lakukan. Tim Agen Perubahan yang terdiri dari tujuh orang pegawai dengan pembimbing Branch Manager atau Kepala Cabang memegang peran kunci dalam sosialisasi dan pengawasan penerapan budaya kerja AKHLAK. Meskipun skor budaya kerja perusahaan di atas 80%, menunjukkan bahwa secara umum budaya kerja AKHLAK telah diterapkan dengan baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu dievaluasi dan ditingkatkan agar penerapannya lebih optimal. Evaluasi berkala diperlukan untuk mengidentifikasi kekurangan dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul dalam implementasi budaya kerja. Selain itu, untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan budaya kerja "AKHLAK", Tim Agen Perubahan mengadakan berbagai aktivitas di luar pekerjaan, seperti liburan bersama, yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai dan meningkatkan rasa kekeluargaan. Penilaian kinerja yang dilakukan juga berfungsi untuk mengevaluasi penerapan budaya kerja tersebut, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi setiap pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif dan penuh dukungan, diharapkan potensi setiap pegawai dapat dimaksimalkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Referensi

- Akuntansi, J., dan Manajemen Bisnis, E., Indra Gunawan, C., Qodriyatus Solikhah, S., Studi Manajemen Jl Tlogowarna, P., Studi Sarjana Terapan Gizi dan Dietetika Jl Besar Ijen No, P., & Studi Akuntansi Jl Tabrani Ahmad Kompleks Kencana Lestari Blok, P. (2021). *Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19*. 9(2), 200–207.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (n.d.). *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v2i12.935>
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Issue 2).
- Ekonomi, F., Islam, B., Islam, U., Sayyid, N., Rahmatullah, A., Sujadi, T. J. M., Emiliani, F., Rizqiana, S., Suhandito, R., Muchibbaha, N. N., Nurmahfidhoh, R., Alhada, M., Habib, F., Jurusan, M., Bisnis, M., Uin, S., Tulungagung, A. R., Fakultas, D., Dan, E., & Sayyid, U. (2021). SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam ANALISIS PEMBERDAYAAN UMKM PADA MASA PANDEMI COVID-19 Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. |, 83(1), 2808–7089. <https://doi.org/10.21274>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., Saerang, R. T., & Komitmen....., P. (1968). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKDPSDA DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BKDPSDA IN HALMAHERA UTARA REGENCY. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Nasution, A. P., Si, M., Ferrian, M., Kunci, K., Pajak, P., Pelayanan, K., Pajak, P., Wajib, K., & Pribadi, P. O. (2017). *Dampak Pengetahuan Pajak Dan Kualitas Pelayanan Petugas Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (STUDI KASUS : KPP PRATAMA BINJAI)* (Vol. 1, Issue 1).

- Nour Halisa, N., Kunci, K., Karyawan, K., & kompetitif, K. (n.d.). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review*.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2). <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>
- Sutarsa Monika. (2023a). 1698-Article Text-4918-1-10-20231231. *Darma Abdi Karya*, 1, 65–69.
- Sutarsa Monika. (2023b). *DASAR-DASAR KEPEMIMPINAN: PENGANTAR MANAJEMEN YANG EFEKTIF*.
- Usmar, A., Nugraha, R., Surayudha, I., Lp3i, -Politeknik, & Tasikmalaya, K. (n.d.). *Pengaruh Perputaran Kas Dan Perputaran Piutang Dalam Meningkatkan Laba Bersih*.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wirawan, K. E., Bagia, W., Agus, G. P., Susila, J., & Manajemen, J. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 4).
