

**STRATEGI PENINGKATAN *CORE VALUE* AKHLAK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PT. PELNI (PERSERO)
TANJUNG PRIOK**

Disusun oleh:

NAMA : SOMRIN SIMBOLON
NPM : 2244021025
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.AP)

Untuk memenuhi syarat Tesis diajukan untuk
Magister Administrasi Publik (M.Tr.AP)



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2024**

PENGANTAR

Pertama-tama penulis memanjatkan Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih karunia dan penyertaan_Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini dengan Judul “STRATEGI PENINGKATAN *CORE VALUE* AKHLAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PT. PELNI (PERSERO) TANJUNG PRIOK”.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk kelulusan Magister Terapan pada Program Studi Magister Terapan Sumber Daya Aparatur di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian penyusunan Tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

- 1) Bapak Dr. Hamka, MA selaku dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan.
- 2) Bapak Dr. Asropi, S.Ip, M.Si. selaku dosen pembimbing 2 yang juga membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan.
- 3) Bapak Dr. Edy Sutrisno, SE, M.Si., dan Bapak Dr. Ridwan Rajab, M.Si. selaku Pembahas 1 dan Pembahas 2 pada sidang Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Sidang Tesis.
- 4) Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi yang kondusif di setiap kegiatan perkuliahan kampus.

- 5) Ketua Program Studi MSDA Dr. Asropi, S.Ip, M.Si. beserta Seluruh Dosen dan staff Politeknik STIA LAN Jakarta Jakarta khususnya Program Studi Magister Sumber Daya Aparatur yang berupaya selalu memberikan kami manfaat terbaik dalam proses perkuliahan hingga selesai.
- 6) Pimpinan dan Karyawan pada Kantor Cabang PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Tanjung Priok Jakarta yang telah memberikan ijin dan memberikan bantuan baik dalam bentuk informasi, data dan saran kepada penulis sehingga penulis mendapatkan banyak pengetahuan sebagai bahan pendukung dalam penulisan dan penyusunan Tesis ini, terima kasih atas segalanya.
- 7) Teristimewa kepada Istri tercinta mama Nuriati Marbun serta seluruh putri-putri cantikku kakak Nathania Simbolon, kakak Amabel Simbolon dan kakak Clareta Simbolon yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan kapanpun, dimanapun, apapun selalu berusaha membantu dan menjadi pendamping yang terbaik. Rasa sayang yang teramat sangat dari kalian selalu menjadi motivasi bagi papa untuk dapat terus semangat dan berusaha menjadi pribadi yang berguna untuk sesama, kalian adalah inspirasi papa.
- 8) Terima kasih tak terhingga kepada para rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Terapan Magister Sumber Daya Aparatur Angkatan 2022, atas masukan, semangat dan kebersamaan selama menjalankan perkuliahan. Semoga ilmu yang kita dapatkan menjadi berkah dan bermanfaat di masa yang akan datang.
- 9) Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan dan penyelesaian Tesis ini yang tidak dapat ditulis satu persatu. Semoga semua sumbangsih dan kebaikan yang diberikan penulis, dibalas oleh Tuhan Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan atau dengan istilah *“Tak Ada Gading Yang Tak Retak”*. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan

Tesis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi diri penulis pribadi dan para pembaca. Salam... !

Penulis

Somrin Simbolon



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SOMRIN SIMBOLON
NPM : 2244021025
Jurusan : ADMINSTRASI PUBLIK
Program Studi : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **"STRATEGI PENINGKATAN *CORE-VALUE* AKHLAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PT. PELNI (PERSERO) TANJUNG PRIOK "** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Jakarta, 13 November 2024



Somrin Simbolon
NPM 2244021025

ABSTRAK

STRATEGI PENINGKATAN CORE VALUE AKHLAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PT. PELNI (PERSERO) TANJUNG PRIOK

Somrin Simbolon¹, Hamka², Asropi³

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penentu penerapan Core Values AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif untuk meningkatkan kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok, serta untuk menentukan strategi peningkatan Core Values AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif untuk meningkatkan kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kurangnya kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan pada aspek Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, penting untuk mengatasi hambatan terhadap Core Values AKHLAK yang meliputi membuat strategi peningkatan, termasuk membangun budaya kepercayaan, menyediakan pelatihan, mengembangkan kolaborasi, serta mendorong inovasi dan adaptabilitas. Dengan pendekatan ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pertumbuhan kompetensi serta integritas karyawan.

Keywords: Strategi Peningkatan Kinerja, Core Value AKHLAK, PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok

¹Politeknik STIA LAN Jakarta, Indonesia, somrin6175@gmail.com

²Politeknik STIA LAN Jakarta, Indonesia, laicahamka@gmail.com

³Politeknik STIA LAN Jakarta, Indonesia, asropi@stialan.ac.id

ABSTRACT

Strategy to Increase Core Value Akhlak in Improving the Performance of PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok

Somrin Simbolon⁴, Hamka⁵, Asropi⁶

This study aims to identify the factors for implementing the AKHLAK Core Values which consist of Amanah, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptif and Collaborative to improve the performance of PT PELNI (Persero) Tanjung Priok, as well as to determine the AKHLAK Core Values strategy which consists of Amanah, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptif and Collaborative to improve the performance of PT PELNI (Persero) Tanjung Priok. The research method used in this research is a case study. The results of this study indicate that to improve company performance, it is important to overcome obstacles to the Core Value of AKHLAK, which includes factors such as lack of leadership, communication, and training in the aspects of Amanah, Kompeten, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. For each of these values, companies need to create improvement strategies, including building a culture of trust, providing training, fostering collaboration, and encouraging innovation and adaptability. With this approach, companies are expected to create a productive work environment and support the growth of employee competence and integrity.

Keywords: *Performance Improvement Strategy, Core Value AKHLAK, PT PELNI (Persero) Tanjung Priok*

⁴Politeknik STIA LAN Jakarta, Indonesia, somrin6175@gmail.com

⁵Politeknik STIA LAN Jakarta, Indonesia, laiccahamka@gmail.com

⁶Politeknik STIA LAN Jakarta, Indonesia, asropi@stialan.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PENGANTARi

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIRiv

ABSTRAKv

ABSTRACTvi

DAFTAR ISI vii

BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN 1

A. Latar Belakang1

B. Identifikasi Masalah6

C. Rumusan Permasalahan6

D. Tujuan Penelitian7

E. Manfaat Penelitian7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA9

A. Penelitian Terdahulu9

B. Tinjauan Kebijakan21

1. Surat Edaran Nilai Utama SDM BUMN21

2. Surat Edaran Direktur SDM & Umum PT.PELNI (Persero)22

C. Tinjauan Teoritis23

1. Sumber Daya Manusia23

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia25

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia26

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia27

2. Kinerja Karyawan28

a. Tujuan Kinerja Karyawan30

b. Manfaat Kinerja Karyawan	31
c. Standar Kinerja Karyawan yang Efektif	32
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34
e. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	35
3. <i>Core Value</i> AKHLAK	36
a. Maksud, Tujuan dan Ruang Lingkup <i>Core Value</i> AKHLAK	38
b. Nilai-Nilai <i>Core Value</i> AKHLAK	38
D. Kerangka Berpikir	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Metode Penelitian	42
B. Lokus Penelitian dan Alasan Memilih Lokus	43
C. Teknik Pengumpulan Data	43
D. Teknik Pengolahan Data	44
E. Validasi data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Organisasi	48
1. Struktur Organisasi	48
2. Fungsi dan Tugas Pokok pada Kantor Cabang Tanjung Priok	48
B. Hasil dan Pembahasan	62
1. Faktor-faktor Penghambat Dalam Penerapan Core Values AKHLAK untuk Meningkatkan Kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok ..	62
2. Strategi Core Values AKHLAK untuk Meningkatkan Kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia, karena bagi organisasi sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan bagian dari pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Rahman, 2020). Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia menunjang organisasi dengan bakat, karya, dorongan/motivasi, kreativitas dan juga inovasi. Meskipun aspek teknologi dan aspek-aspek lainnya telah sempurna dalam organisasi tersebut, tapi sulit mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Unsur manusia tetap sangat penting dan dibutuhkan (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Irawan 2021).

Setiap perusahaan memiliki suatu tujuan yang harus dicapai bersama. Tujuan tersebut bisa dicapai apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa memberikan kontribusi terbaiknya. Sumber daya manusia yang berkualitas dilihat dari bagaimana sumber daya manusia tersebut memiliki budaya organisasi yang baik karena kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan elemen kunci dalam sebuah organisasi yang berarti mereka mempunyai fungsi krusial pada setiap aktivitas organisasi. Peran manusia sangat krusial untuk mencapai tujuan pembangunan. Maka, SDM aset atau modal dasar dalam sebuah organisasi yang perlu dipelihara dan dijaga kualitasnya yang menjadikannya mampu mengarahkan organisasi ke jalur yang lebih positif (Wibowo et al., 2021).

Di era persaingan global sekarang ini, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Indonesia yang merupakan salah satu negara berkembang tidak akan bisa maju jika tidak memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan penting dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat. Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Sjafjudin et al., 2023). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap daya saing perusahaan. Semakin tinggi kualitas SDM maka akan tinggi daya saing perusahaan, dan sebaliknya jika kualitas SDM menurun maka akan menurun atau rendahnya daya saing perusahaan (Haliza, 2017). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi bisa tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, strategi sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu sangat penting bagi Perusahaan untuk membuat strategi yang tepat dalam rangka untuk mencapai tujuan. Pada umumnya perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari segi kualitas maupun dalam bidang pelayanannya. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif (Sihombing & Batoebara 2019).

Kinerja merupakan hasil atau keberhasilan karyawan atau sumber daya manusia melaksanakan tugas atau pekerjaan secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode pelaksanaan tugas. Dengan kata lain, kinerja organisasi atau perusahaan adalah agregat dari keberhasilan karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan pada periode yang bersangkutan. Data kinerja karyawan diperoleh dari membandingkan kinerja yang dicapai karyawan dengan

standar kinerja, sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan. Standar kinerja adalah tujuan, sasaran atau kriteria yang sudah ditetapkan dan disetujui karyawan dan pimpinan bersama-sama. Apabila karyawan atau sumber daya memiliki capaian (*outcome*) kinerja lebih besar dari standar pengukuran kinerja, maka karyawan yang bersangkutan dinyatakan berprestasi (Agustina & Samsudin, 2024). Penilaian kinerja berbasis AKHLAK merupakan sistem penilaian *performance* karyawan dengan menggunakan indikator penilaian *Core* AKHLAK sebagaimana dijelaskan diatas. Hal ini menjadi penting untuk membentuk karyawan yang berprestasi secara kinerja serta baik dalam segi perilaku. Namun dengan internalisasi AKHLAK ini akan menambah khasanah penilaian yang menguntungkan baik dari sisi karyawan maupun perusahaan (Andini et al., 2022).

Core AKHLAK merupakan nilai utama yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. *Core* ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi seluruh karyawan untuk bekerja secara profesional dan berintegritas dalam mencapai tujuan perusahaan. *Core* AKHLAK menjadi salah satu nilai inti yang diterapkan, implementasi *Core* AKHLAK dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti sosialisasi, pelatihan, dan pembentukan tim AKHLAK. *Sharing knowledge* dilakukan untuk berbagi pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang *Core* AKHLAK (Helminatus et al., 2024). Oleh karena itu, kegiatan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menerapkan *Core* AKHLAK. Tim AKHLAK dibentuk untuk melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap penerapan *Core* AKHLAK di lingkungan perusahaan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan pemain kunci dalam ekonomi nasional, dengan sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh pemerintah. BUMN memiliki dua bentuk utama Persero (Perusahaan Perseroan) dan Perum (Perusahaan Umum). Kerangka hukum untuk bentuk-bentuk ini diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 12/1998 untuk Persero dan Peraturan Pemerintah No. 13/1998 untuk Perum. Perbedaan kunci terletak pada kepemilikan saham, di mana perusahaan Persero harus memiliki setidaknya 51% kepemilikan pemerintah, dengan tujuan mencari keuntungan, sementara perusahaan Perum sepenuhnya

dimiliki oleh pemerintah, dengan fokus utama melayani kebutuhan publik (Yuniarti et al., 2021). Pada tahun 2020, Menteri Badan Usaha Milik Negara, Erick Thohir, memulai upaya transformasi besar-besaran baik dalam Kementerian maupun di BUMN. Transformasi di bidang sumber daya manusia, transformasi ini mencakup pembentukan nilai-nilai inti yang dikenal sebagai budaya perusahaan baru BUMN.

Kementerian Badan Usaha Milik Negara mengeluarkan kebijakan AKHLAK sebagai *Core Values* Sumber Daya Manusia yang ditetapkan sebagai panduan dalam bekerja secara benar. Langkah tersebut merupakan perwujudan dari peran Badan Usaha Milik Negara sebagai mesin pertumbuhan ekonomi, akselerator kesejahteraan sosial, penyedia lapangan kerja, dan penyedia talenta. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan transformasi Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara sebagai Identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Berangkat dari visi tersebut, terciptalah sebuah entitas budaya dan nilai-nilai utama perusahaan yang diberi nama AKHLAK. Hal ini merujuk pada surat edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia, Nomor : SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

PT. PELNI (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam group BUMN. Juga telah menetapkan nilai-nilai utama *Core Values* Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara di lingkungan PT PELNI (Persero) sejak 2020 dalam suatu Surat Keputusan Direksi Nomor : 10.07/01/SK/HKO.1/2020 tanggal 07 Oktober 2020 yang menegaskan bahwa menetapkan dan memberlakukan Nilai-Nilai Utama *Core Value* SDM BUMN di lingkungan PT PELNI (Persero). Menginstruksikan kepada seluruh insan PT. PELNI (Persero), Anak Perusahaan dan Perusahaan yang terafiliasi dengan PT PELNI (Persero) untuk menaati seluruh ketentuan, mengimplementasikan dan menginternalisasi nilai-nilai utama *Core Value* AKHLAK untuk menjadi budaya perusahaan (*Corporate Culture*) sehingga menjadi dasar pembentukan karakter atau pedoman perilaku SDM di lingkungan PT PELNI (Persero).

PT PELNI (Persero) membentuk sistem manajemen *talent transparan*. Dalam hal menduduki jabatan yang memiliki kinerja mumpuni dan inovatif dialah yang berhak menduduki jabatan. Dalam menekankan sumber daya manusia PT PELNI (Persero) membudayakan iklim kerja inovatif agar menciptakan peluang bisnis dapat melakukan terobosan bisnis di era *Revolusi industry 4.0* dan masa mendatang agar menghasilkan pribadi yang mampu berdaya saing kompetensi. PT PELNI (Persero) beradaptasi dengan perubahan mengelola sumber daya manusia yang dapat memudahkan PT PELNI (Persero) melahirkan talenta yang kompeten dalam menghadapi perubahan model bisnis di masa depan yang nyata menghadapi perubahan, menyiapkan berbagai pengembangan *Human Resource* bersifat *future readiness* menghadapi perubahan manajemen, model bisnis.

Budaya AKHLAK pada PT PELNI (Persero) akan menciptakan dasar nilai-nilai moral dan etika yang diterapkan dalam seluruh struktur organisasi. Beberapa aspek hubungan antara budaya AKHLAK dan pencapaian kinerja pada PT. PELNI (Persero) meliputi moral dan etika sebagai landasan pencapaian kinerja, Peningkatan keterlibatan pekerja, kepercayaan dan hubungan kerja yang baik, pentingnya nilai-nilai bersama pemberdayaan dan pengakuan dampak positif dan produktivitas. (Schein, 2015). Hubungan positif antara budaya AKHLAK dan pencapaian kinerja menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang berfokus pada nilai-nilai moral dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja pegawai. Implementasi budaya AKHLAK yang baik di dalam organisasi dapat memberikan dampak jangka panjang yang positif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan (Cameron & Quinn, 2016).

Oleh karena itu, diharapkan melalui penerapan budaya *Core Value* AKHLAK, seluruh insan Peln, anak perusahaan dan perusahaan yang terafiliasi dengan PT PELNI (Persero) mulai dari jabatan yang paling tinggi sampai ke level yang paling rendah dapat menjadi *role model* dalam setiap kegiatan untuk semakin meningkatkan internalisasi dan implementasi *Core Value* AKHLAK. Namun demikian masih banyak ditemukan pelanggaran yang tidak mencerminkan nilai-nilai dasar AKHLAK tersebut. Seperti penyalahgunaan wewenang yang merugikan

perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, maka judul dalam penelitian ini adalah “Strategi Peningkatan *Core Value* AKHLAK Dalam Pencapaian Kinerja di PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Amanah: kurangnya memenuhi janji dan komitmen dan kurangnya bertanggung jawab dalam tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan.
2. Faktor Kompeten: kurang dalam meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
3. Faktor Harmonis: kurang dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif.
4. Faktor Loyal: tidak adanya rasa berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
5. Faktor Adaptif: tidak mengikuti perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat.
6. Faktor Kolaboratif: tidak memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengapa dalam penerapan *Core Values* AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif untuk meningkatkan kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok belum efektif?
2. Bagaimana strategi meningkatkan *Core Values* AKHLAK untuk meningkatkan kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penerapan *Core Values* AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif untuk meningkatkan kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok.
2. Untuk menentukan strategi peningkatan *Core Values* AKHLAK untuk meningkatkan kinerja PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas tersebut, maka manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu dengan sumber daya manusia, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai strategi peningkatan *Core Value* AKHLAK dalam pencapaian kinerja di PT. PELNI (Persero) Tangjung Priok serta dapat dijadikan literatur bagi penelitian yang relevan di masa yang akan datang.
2. Bagi Lembaga (*Stakeholder*), PT.PELNI (PERSERO).
 - a. Penelitian ingin membantu seluruh Insan PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok agar berperilaku secara benar baik secara hukum maupun secara etis dalam rangka menjaga dan meningkatkan citra Perusahaan.
 - b. Peneliti ingin membentuk Insan PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok berintegritas kuat dan perilaku yang beretika, diharapkan Perusahaan akan memperoleh kepercayaan yang terus-menerus dari para stakeholders.
 - c. Peneliti berharap memberikan kejelasan dalam bersikap dan

berperilaku bagi Insan PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehingga menghasilkan reputasi yang baik, yang pada akhirnya mewujudkan keberhasilan usaha dalam jangka panjang.

- d. Peneliti berharap membentuk karakter Insan PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok yang bertanggung jawab dan beretika dalam berinteraksi baik dengan sesama Insan PT. PELNI (Persero) maupun dengan pihak di luar Perusahaan.
- e. Peneliti berharap dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, etika dan keterbukaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktivitas setiap Insan PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan mengenai strategi peningkatan *Core Value* AKHLAK dalam pencapaian kinerja di PT. PELNI (Persero).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas tersebut, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan faktor penghambat dalam penerapan *Core Values* AKHLAK untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk pemahaman dan interpretasi pegawai PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok terkait *Core Value* AKHLAK ini cukup beragam, terdapat beberapa pegawai yang sudah memahami apa yang dimaksud dengan akronim dari *Core Value* AKHLAK sekaligus mengimplementasikan nilai dasar AKHLAK dalam tugas tanggungjawab pekerjaan sehari-hari. Akan tetapi terdapat juga pegawai PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok yang masih acuh dan tidak terlalu paham apa itu nilai dasar AKHLAK. Keyakinan pegawai PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok sendiri mungkin tidak selalu selaras dengan *Core Value* AKHLAK. Perbedaan perbedaan ini dapat menghalangi upaya kolaboratif untuk menerapkan prinsip-prinsip ini. Beberapa pegawai PT. PELNI (Persero) Tanjung Priok mungkin menolak perubahan dan lebih memilih metode kerja tradisional, meskipun cita-cita AKHLAK mengharuskan mereka untuk beradaptasi. Tidak adanya upaya implementasi *Core Value* AKHLAK tidak difasilitasi *feedback* positif dan validasi yang layak, para pegawai berkemungkinan besar mempunyai perasaan bahwa usahanya kurang diapresiasi. Sistem *rewards* tidak mempertimbangkan implementasi *Core Value* AKHLAK membuat pegawai mungkin merasa kurang termotivasi untuk menerapkannya. Contoh pengimplementasian *Core Value* AKHLAK dari pimpinan pun penting untuk mendukung penerapan secara konsisten. Penerapan *Core Value* AKHLAK sebagai

budaya kerja memerlukan dukungan seluruh jajaran, termasuk bawahan dan atasan.

2. Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara diatas tersebut, maka strategi *Core Value* AKHLAK membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Pegawai yang bekerja dalam tim yang memahami dan menerapkan nilai-nilai seperti akuntabilitas dan loyalitas merasa lebih mudah dalam bekerja sama, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Pegawai di lingkup PT. PELNI, terutama yang terlibat dalam tugas-tugas sensitive seperti seleksi merasa terdorong untuk lebih akuntabel dan professional. Adanya SOP yang ketat dan implementasi nilai-nilai AKHLAK membuat pegawai lebih berhati-hati dan berkomitmen dalam menjalankan tugas untuk menghindari kesalahan dan aduan. *Core Value* AKHLAK mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kapabilitas dan kompetensi mereka. Dengan memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai seperti kompetensi dan orientasi pelayanan, pegawai dilingkup PT. PELNI merasa lebih mampu dan siap dalam menghadapi pekerjaan baru mereka serta dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan keterampilan yang baru. Beberapa narasumber merasa bahwa motivasi mereka tidak terlalu dipengaruhi oleh *Core Value* AKHLAK, melainkan lebih pada motivasi dari diri mereka sendiri yang ingin meningkatkan kinerja.

B. Saran

Adapun saran dari peneliti yang dapat diberikan untuk Strategi Peningkatan *Core Value* AKHLAK dalam meningkatkan Kinerja di PT.PELNI (Persero) Tanjung Priok berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran Teoritis
 - a. Penerapan *Core Value* AKHLAK BUMN ini dapat terus digaungkan, diterapkan dan diimplementasikan pada aktivitas

pekerjaan sehari-hari. Perlu adanya sosialisasi yang real dengan evaluasi secara berkala dan konsisten tentang pentingnya *Core Value* AKHLAK ini di lingkungan kerja PT.PELNI (Persero), karena nilai-nilai *core value* AKHLAK ini yang menjadi referensi dalam bersikap dan berperilaku didalam lingkungan kerja selama bekerja di lingkungan PT.PELNI Tanjung Priok.

b. Para pimpinan di setiap lingkungan kerja PT.PELNI Cabang Tanjung Priok, harus menjadi menjadi *Roll Model*, contoh panutan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari khususnya dalam penerapan *Core Value* AKHLAK

2. Saran Akademis. Peneliti berharap tulisan ini dapat menjadi bahan pendukung pembelajaran akademik diberbagai lembaga pendidikan atau kampus maupun Forum Group Discussion (FGD) dalam pembahasan tentang Penerapan *Core Value* AKHLAK.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pertama). CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustina, A. S., & Samsudin, A. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Nilai yang Dirasakan, dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan PT. KAI di Wilayah DAOP 8 Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7781-7788.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Andini, D. (2022). *Analisis Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan*. Jurnal Seminar Hasil Penelitian Vokasi, 99-103.
- Asmara Indahingwati, S.E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Bagong, Suyanto. (2005). *Metode Penelitian Sosial Jakarta*. Kencana Prenanda Media Group.
- Bianca, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Cv Irdh
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV.AA.Rizky.
- Cahyawening, S. P. (2019). *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia* (Cabang Bandung). Tesis. Program S2 Management Universitas Widyatama. Bandung.
- Cameron, K., dan Quinn, R. E. (2016). *Organizational culture assessment instrument*.
- Hanifah, Y. (2017). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur*. Jurnal Bisnis dan Manajemen (Bisma), 11 (2): 187-193.
- Hardani, (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasmin, & Jumiathy, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.
- Helminatus, D. S. Elmida, Alfin N. K. A & Musfiroh, L (2024). *Implementasi Core Value AKHLAK Sebagai Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara Unit PG Glenmore*. Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat) Volume 2, Nomor 2
- Irawan, H. (2021). *Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Lastri, Puji T. Sihombing, Maria Ulfa Batoebara. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan*. Jurnal Publik Reform UND HAR Medan. 6(1). 1-16. Medan: UND HAR.
- Marini, Ni Luh, & I Made Kartika. (2018). “*Pengaruh Stres Kerja di Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Saron Madangan Hotel Di Kabupaten Gianyar*.” 4(1): 70–81.
- Maryati. (2021). *Mengukur Kinerja Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tinjauan Praktis Aplikatif. Bandung.
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2).
- Sabrina, R. &. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Schein, E. H. 2015. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Fransisco.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah. (2021) *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Surat Edaran Direktur SDM & Umum Nomor: 09.26/01/SK/HKO.03/2023 Tentang Program Budaya Perusahaan Di Lingkungan PT PELNI (Persero)
- Surat Edaran Menteri BUMN RI No. SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

Surat Keputusan Direksi PT.PELNI (Persero) Nomor : 10.07/01/SK/HKO.1/2020 tanggal 07 Oktober 2020.

Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. In Kresna Bina Insan Prima (Vol. 3, Issue 25).

Wibowo. (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*, Rajawali Pers, Depok.

Yin, Robert, K. (2014). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Yuniarti, E., Kadiyono, A. L., dan Sulistiobudi, R. A. (2021). *Peran Sub Kultur Dalam Mendukung Komitmen Transformasi Organisasi* (Pengukuran Budaya Dengan Model Denison). Jurnal JDM , 193-204.

Zuldafrial. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Media Perkasa



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A