

**IMPLEMENTASI CORE VALUE AKHLAK DALAM PEMBENTUKAN
KARAKTER BUILDING DI LINGKUNGAN KAI PROPERTI AREA CIREBON**

Supriyatmoko¹, Wakib Kurniawan², Jani Purwanto³

^{1,2,3}STIT Bustanul 'Ulum Lampung Tengah, Indonesia

supriyatmoko@gmail.com¹, wakib.kurniawan30@gmail.com²,
janipurwantokapm@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Implementasi Core Value AKHLAK terhadap Pembentukan Karakter Building di Lingkungan KAI Properti Area Cirebon. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) di Area Cirebon yang berjumlah ... orang, Penentuan.

Kata Kunci: Core Value, AKHLAK, KAI, dan Karakter Building

Abstract

This research aims to determine the influence of the implementation of the AKHLAK Core Value on the formation of building character in the KAI Properti area of Cirebon. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. The population in this study is Specific Time Contract Employees (PKWT) in the Cirebon Area, numbering... people, Determination.

Keywords: Core Values, AKHLAK, KAI, and Character Building

PENDAHULUAN

Pendidikan karakter yang merupakan salah satu sarana soft skill yang dapat diintegrasikan dalam pembelajaran pada setiap mata pelajaran. Materi pembelajaran yang berkaitan dengan norma atau nilai-nilai pada setiap mata pelajaran perlu dikembangkan, dieksplisitkan, dikaitkan dengan konteks kehidupan sehari-hari. Seseorang dapat disebut sebagai orang yang berkarakter jika tingkah lakunya sesuai dengan prinsip-prinsip moral.(Atfal et al., 2023).

Budaya merupakan kesatuan pengetahuan manusia sebagai manusia yang dipakai

untuk mempelajari lingkungan serta pengalaman yang bisa menjadi pedoman dalam hidup dan tingkah lakunya.(Fahmi et al., 2024). Di dalam setiap individu atau kelompok terdapat budaya yang secara signifikan membentuk diri mereka, namun terkadang tidak memahami dampak dari budaya itu sendiri terhadap pembentukan kepribadiannya, sehingga diperlukannya perilaku-perilaku yang digunakan bersama-sama dan juga pedoman dasar untuk menjaga masyarakat di dalam organisasi maupun suatu negara tetap stabil.

Dengan kata lain, karakter mengacu pada seperangkat pengetahuan, sikap, motivasi, perilaku, dan keterampilan. Dari beberapa definisi pendidikan dan karakter di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan karakter adalah upaya sadar yang dilakukan oleh pendidik, dalam hal ini guru kepada siswanya, untuk membentuk kepribadian siswa yang mengajar dan membentuk moral, etika, sikap, motivasi, perilaku, keterampilan, dan perasaan.(Gumilar, 2023)

Dalam dunia korporasi, core value atau nilai inti yang dipegang oleh perusahaan memainkan peranan penting dalam membentuk budaya kerja dan karakter para karyawan. Kementerian badan usaha milik negara menetapkan AKHLAK sebagai core value yang ditetapkan untuk menjadi panduan dalam bekerja secara benar demi kepentingan bangsa dan negara, adapun AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif Dan Kolaboratif.(Kementrian BUMN, 2022).

PT KA Properti Manajemen atau **KAI Properti** adalah salah satu anak usaha PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berdiri tahun 2009 dengan usaha inti dibidang konstruksi, properti, perdagangan serta perawatan infrastruktur perkeretaapian. PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau KAI, sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia, telah menetapkan core value yang dikenal dengan AKHLAK. AKHLAK adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Artikel ini akan membahas bagaimana implementasi core value AKHLAK dapat berkontribusi dalam pembentukan karakter building di lingkungan KAI Properti.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Kualitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menjelaskan paradigma sebagai pandangan dunia seseorang tersebut membangun realitas yang dipersepsikan tentang realitas,

memfokuskan perhatian pada aspek-aspek tertentu dari realitas objektif dan membimbing interpretasi seseorang pada struktur yang mungkin dan berfungsi pada kedua realitas yang tampak maupun tidak tampak. (Muhammad Hasan et al., 2023)

Senada dengan pendapat (Bogdan & Biklen, n.d.) menjelaskan bahwa desain studi kasus merupakan suatu bentuk desain kualitatif yang menekankan pada pengungkapan yang lebih rinci dan mendalam terhadap suatu objek, peristiwa, atau peristiwa tertentu.

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif ini tidak melakukan analisis angka-angka, melainkan kata-kata yang menyatakan alasan-alasan atau interpretasi atau makna-makna dan kejadian-kejadian serta perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh perorangan maupun kelompok sosial. Terkait dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yakni peneliti menentukan sendiri sampel yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian atau informannya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara dan melakukan kegiatan tersebut secara pribadi. Sumber data utamanya dari Jani Purwanto Sebagai Staf KAI Properti Area 3 Cirebon dengan Jabatan Admin Area Cirebon.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, teknik yang peneliti lakukan adalah dengan cara pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang telah peneliti kumpulkan sebelumnya. Selanjutnya peneliti menyusun, merangkum, mencari pola, dan berusaha menemukan data apa yang penting dan perlu dipelajari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekilas tentang KAI Properti

PT KA Properti Manajemen (KAI Properti) merupakan Anak Perusahaan PT Kereta Api Indonesia (KAI) yang didirikan berdasarkan Surat Persetujuan dari Menteri Negara BUMN No. S535/MBU/2009, tanggal 29 Juli 2009 dan berdasarkan Akta Pendirian No. 9, tanggal 8 September 2009 yang dibuat dihadapan Ny. Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta. Akta Pendirian tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia

Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. AHU-5150.AH.01.01, pada tanggal 26 Oktober 2009. Pemegang saham KAI Properti adalah PT KAI dengan kepemilikan sebanyak 99,63% dan Yayasan Pusaka dengan kepemilikan sebanyak 0,37%.

Sejalan dengan Visi dan Misi KAI, untuk menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia dengan menyediakan sistem transportasi yang aman dan efisien, KAI Properti didirikan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi tersebut dengan menjalankan bisnis pendukung di bidang properti, konstruksi, perdagangan, dan perawatan jalan rel dan jembatan. KAI Properti memiliki 13 Kantor Perwakilan yaitu untuk Wilayah Jawa terdiri di Area Jakarta, Bandung, Cirebon, Semarang, Purwokerto, Yogyakarta, Madiun, Surabaya, Jember. Sedangkan untuk wilayah Sumatra terdapat Kantor Perwakilan wilayah Medan, Padang, Palembang dan Tanjung Karang.

KAI Properti telah berhasil mendukung KAI dalam reaktivasi prasarana kereta api jalur Cibatu - Garut dengan pembangunan sarana bangunan stasiun yang kini bisa digunakan oleh masyarakat luas. Di Pulau Sumatera, KAI Properti mendukung bisnis kereta api batu bara rangkaian panjang (babaranjang) dengan membangun double track dan prasarana lainnya untuk meningkatkan intensitas babaranjang pada jalur kereta api di Sumatera Selatan. Dalam bidang properti, KAI Properti bekerjasama dengan PT Hotel Indonesia Natour (Persero) dalam penyediaan jasa operator hotel, serta KAI Properti membangun KAI Boutique Hotel di Bandung, dan beberapa kota lainnya seperti Malang, Garut, dan Purwokerto.

Dengan Visi Menjadi Perusahaan properti dan jasa konstruksi umum terutama Prasarana Perkeretaapian terpercaya dan profesional. Dan Misi Melakukan optimalisasi asset/lahan PT Kereta Api Indonesia (Persero), Menyelenggarakan jasa pembangunan prasarana perkeretaapian dengan mengutamakan kualitas dan ketepatan waktu, Mendukung kehandalan sarana perkeretaapian dengan menyediakan barang/jasa sesuai standar mutu terbaik, Memberikan kontribusi kepada Share Holder dan Stake Holder berupa nilai tambah secara maksimal. Sejalan dengan pentingnya visi dan misi yang ingin dicapai maka diperlukan kehandalan dalam Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk hal tersebut KAI Properti mengimplementasikan Core Value AKHLAK dalam Pembentukan Karakter Building di Lingkungan KAI Properti.

Di Tahun 2024 PT KAI Properti Area Cirebon memiliki beberapa jenis Pekerja yaitu :

No	Jenis Pekerjaan
1.	Penjaga Pintu Perlintasan PJJ
2.	Regu Pemeriksaan dan Perawatan Jalur Kereta Api
3.	Regu Pemeriksaan dan Perawatan Jembatan Kereta Api
4.	Regu Perawatan KPJR di Balaiysa Meknik Cirebon Prujakan
5.	Regu Pemeriksaan dan Perawatan Jalur Corporate Kereta Api

Untuk Meningkatkan dan menjaga Mutu Hasil Pekerjaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) PT KAI Properti Area Cirebon melakukan pembinaan bersama seluruh pekerja di Wilayahnya tersebut guna meningkatkan Kompetensi dan Pembentukan dan Pembangunan Karakter yang sesuai dengan Core Value AKHLAK.



Gambar 1 Regu PJJ- Pentingnya Penerapan Core Value AKHLAK Dalam Setiap Pembinaan



**Gambar 2 Regu Perawatan dan Pemeriksaan - Pentingnya Penerapan Core Value
AKHLAK Dalam Setiap Pembinaan**

Pembinaan sendiri tidak hanya dilakukan di Indoor Namun Outdoor pun dilakukan guna memperdalam Penguatan Karakter Building di Lingkungan KAI Properti Area Cirebon.





Gambar 3

Nilai-nilai Utama PT Kereta Api Indonesia (Persero) AKHLAK

Adapun point penting yang dalam AKHLAK yaitu :

1. Pentingnya Core Value AKHLAK

Core value AKHLAK bukan hanya sekedar slogan, tetapi merupakan landasan bagi setiap individu yang bekerja di KAI Properti. Nilai-nilai ini mencerminkan identitas dan tujuan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Dengan menerapkan core value ini, karyawan tidak hanya diharapkan dapat melaksanakan tugas mereka secara profesional, tetapi juga menunjukkan integritas, etika, dan dedikasi yang tinggi. Setiap elemen dari AKHLAK memiliki makna yang mendalam. Misalnya, Amanah mengharuskan setiap karyawan untuk menjaga kepercayaan yang diberikan, baik dari atasan maupun masyarakat. Sementara itu, Komitmen menuntut adanya tanggung jawab terhadap tugas dan pencapaian tujuan bersama. Dengan semua nilai ini, KAI dapat membangun tim yang solid dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

2. Implementasi Nilai-Nilai AKHLAK di Lingkungan KAI Properti

Implementasi nilai-nilai AKHLAK di KAI Properti dapat dimulai dari proses perekrutan, pelatihan, hingga kegiatan sehari-hari di tempat kerja. Pada tahap perekrutan, calon karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan kemampuan teknis tetapi juga

keselarasan mereka dengan nilai-nilai AKHLAK. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap individu yang bergabung memiliki sikap dan karakter yang sesuai dengan budaya perusahaan.

Setelah bergabung, program pelatihan dan pengembangan karakter menjadi kunci dalam membentuk dan memperkuat nilai-nilai tersebut. KAI Grup seringkali menyelenggarakan workshop, seminar, dan kegiatan team building yang bertujuan untuk menginternalisasi nilai AKHLAK dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya, kegiatan kolaboratif antar divisi dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kerja sama dan kolaborasi.

3. Dampak Positif Penerapan AKHLAK terhadap Karakter Karyawan

Penerapan core value AKHLAK tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keseluruhan budaya organisasi. Karyawan yang memahami dan menerapkan nilai-nilai ini lebih cenderung memiliki sikap positif, berkomunikasi dengan baik, dan berkontribusi secara aktif dalam tim. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Salah satu dampak positif lainnya adalah meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika individu merasa dihargai dan terinspirasi oleh nilai-nilai yang dijunjung tinggi, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ini berujung pada peningkatan kinerja, penurunan tingkat turnover, dan rasa saling menghormati di antara karyawan.

4. Tantangan dan Solusi dalam Menerapkan AKHLAK

Meski core value AKHLAK memiliki banyak manfaat, penerapannya tidak selalu berjalan mulus. Salah satu tantangan terbesar adalah mengatasi resistensi perubahan. Beberapa karyawan mungkin merasa nyaman dengan cara kerja lama dan enggan beradaptasi dengan nilai-nilai baru. Untuk menghadapi tantangan ini, penting bagi manajemen untuk memberikan penjelasan yang jelas mengenai keuntungan dari penerapan nilai-nilai AKHLAK serta contoh-contoh nyata dari penerapan nilai tersebut.

Selain itu, konsistensi dalam penerapan dan penegakan nilai-nilai AKHLAK juga sangat penting. KAI Properti perlu memastikan bahwa seluruh lapisan organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan lapangan, mendapatkan edukasi dan dukungan yang sama dalam menerapkan nilai-nilai ini. Program feedback atau umpan balik juga dapat membantu dalam menilai efektivitas penerapan nilai AKHLAK dan melakukan

perbaikan jika diperlukan.

KESIMPULAN

Implementasi core value AKHLAK dalam pembentukan karakter building di lingkungan KAI menjadi langkah strategis untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Melalui penerapan nilai-nilai ini, KAI tidak hanya berhasil dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat tetapi juga dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Meski terdapat tantangan dalam proses implementasinya, dengan komitmen dan usaha yang terus menerus, KAI dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan lebih efektif. Semoga artikel ini memberikan wawasan yang berguna bagi pembaca tentang pentingnya nilai-nilai AKHLAK dalam dunia kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Atfal, M., Yuniar, A. C., Rantina, M., & Santoso, G. (2023). Proses Pembentukan Karakter Seseorang Berdasarkan Lingkungan Kehidupan. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(2), 40–46. <https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/193>
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (n.d.). *for Education An Introduction to Theory and Methods*.
- Fahmi, M. R. I., Sriyanto, D., & Safrin, F. A. (2024). *Implementation of State-Owned Enterprise Organizational Culture “Akhlak” in Improving Employee Performance at PT. Surveyor Indonesia (Persero) Medan Branch. 1*, 1–16.
- Gumilar, M. R. (2023). *Jurnal Dirosah Islamiyah Implementasi Pembentukan Karakter pada Jurnal Dirosah Islamiyah. 5*, 248–262. <https://doi.org/10.17467/jdi.v5i1.2529>
- Kementrian BUMN. (2022). *Panduan Pelaksanaan AKHLAK Culture Journey*. 1–128.
- Muhammad Hasan, T. K. H., Syahrial Hasibuan, I. R., Sitti Zuhaerah Thalbah, M.Pd., Dr. Cecep Ucu Rakhman, S.Sos., M. ., Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, S.Pd., M.Hum., Dr. Inanna, S.Pd., M. P., Andi Aris Mattunruang S.E., M.Sc., Dr. Herman, S.Pd., M. P., Nursaeni, S.Ag., M.Pd., Dr. Yusriani, SKM., M.Kes, Dr. Nahriana, M. P., Dumaris E. Silalahi, S.Pd., M.Pd., Dra. Sitti Hajerah Hasyim, M. S., & Azwar Rahmat, M.TPd, Yetty Faridatul Ulfah, M.Hum, Nur Arisah, S.Pd., M. P. (2023). *Metode penelitian kualitatifLokal Dalam Pembelajaran Pak Di Smp Negeri I Larantuka.” Jurnal Reinha 12*, no. 2 (2021): 32–44. <https://doi.org/10.56358/ejr.v12i2.83>.
- Wahyono, Sugeng Bayu, Asri Budiningsih, Suyantiningsih Suyantiningsih, and Sisca

Rahmadonna. “Multicultural Education and Religious Tolerance: Elementary School Teachers’ Understanding of Multicultural Education in Yogyakarta.” *Al-Jami’ah: Journal of Islamic Studies* 60, no. 2 (December 2022): 467–508.

Witarko. “PENDIDIKAN NILAI-NILAI MULTIKULTURAL DALAM FORUM MAIYAH MOCOPAT SYAFAAT DI TAMANTIRTO KASIHAN BANTUL,” 2018.