

Budaya Sapu Jagat Bernama AKHLAK

Kristanto Hartadi (ACE/CEA)

Budaya perusahaan/organisasi pada dasarnya adalah nilai-nilai, ideal, perilaku dan tujuan-tujuan yang menjadi ciri-ciri perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Nilai-nilai itu akan menentukan pola dan bentuk interaksi antara pekerja dan manajemen, dan bagaimana hal-hal di luar transaksi bisnis ditangani. Budaya perusahaan adalah nilai-nilai yang dicitakan para pemegang saham, dan diharapkan itu menjadi roh yang menjiwai dan mendorong gerak maju semua unsur yang ada di dalam perusahaan.

Sebuah perusahaan yang baik pada umumnya akan menyatakan dengan eksplisit budayanya, lalu mengevaluasi pemahaman dan penerapannya di antara semua insan yang ada di perusahaan. Di sebuah perusahaan dengan budaya yang kuat, maka pergantian pimpinan atau pun manajemen tidak akan berdampak pada orang-orang yang bekerja di dalamnya. Dan perusahaan dengan budaya yang kuat biasanya juga berujung pada kinerja dan produktifitas yang baik. Maka, bila ada perusahaan yang telah mengadopsi nilai-nilai budaya tertentu yang baik, namun masih saja terjadi banyak skandal, insiden atau penyimpangan di dalamnya, maka manajemen harus mengevaluasi apakah budaya organisasinya memang telah dihidupi dan dijalankan atau memang sekadar slogan dan pajangan semata.

Biasanya budaya organisasi itu unik dan tidak sama antara satu entitas usaha dengan entitas usaha lainnya. Namun, Kementerian BUMN telah menetapkan AKHLAK sebagai nilai-nilai budaya di setiap BUMN di Indonesia.

Pertimbangannya antara lain: ratusan BUMN dan anak-anak usaha mereka masing-masing ingin punya nilai-nilai utama sendiri, dan biasanya kalau ada pergantian pimpinan atau manajemen maka nilai-nilai itu bisa berubah atau sekadar dimodifikasi (entah menjadi lebih baik atau buruk tergantung sang pemimpin baru). Ujung-ujungnya, kalau BUMN itu sering bongkar pasang pucuk pimpinan, pekerja yang bingung karena selalu saja ada hal yang baru untuk dipelajari terkait budaya perusahaan, padahal biasanya isinya kurang lebih itu-itu juga.

Karenanya, penerapan AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif, adalah hal yang baik dan patut didukung, karena: pertama, AKHLAK dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia salah satu artinya: budi pekerti. Jadi menerapkan AKHLAK dalam kegiatan pekerjaan kita berarti menerapkan budi pekerti yang baik.

AKHLAK

**AMANAH KOMPETEN HARMONIS
LOYAL ADAPTIF KOLABORATIF**



Kedua, moga-moga saja AKHLAK ini sudah final sebagai nilai-nilai utama BUMN di Indonesia, dan boleh kita anggap saja ini seperti budaya sapu jagat – karena mencakup seluruh aspek utama dan penting yang dibutuhkan sebuah badan usaha untuk melangkah maju, tanpa perlu bongkar pasang dan mencari-cari lagi. Sebagai catatan saja, buat Perwira di PHM mungkin nilai-nilai itu juga bukan hal yang baru, karena sudah diterapkan di Wilayah Kerja Mahakam sebagian atau seluruhnya.

Ketiga, bila ada BUMN dan anak usaha yang kinerjanya buruk, akan menjadi lebih mudah untuk mengevaluasinya: apakah AKHLAK sudah terinternalisasi dengan baik atau belum. Maka, bila perusahaan kita menjadi referensi, pilihan dan idaman dari para mitra bisnis, pencari kerja, Pemerintah, perguruan tinggi dll, maka bisa diartikan budaya perusahaan kita telah dilaksanakan dengan baik.

Maka ke depannya mudah saja untuk mengecek apakah AKHLAK telah dijalankan, karena indikatornya sederhana: apakah pimpinan/manajemen memperlihatkan keteladanan perilaku sesuai nilai-nilai itu, apakah seluruh pekerja paham nilai-nilai itu dan ekspektasi yang diharapkan dari situ dan ikhlas menjalankannya, apakah pada berbagai level nilai-nilai itu diterapkan dalam bentuk keterbukaan, transparansi, tanpa diskriminasi dll, dan akhirnya apakah ada insentif atau penghargaan yang diberikan kepada segenap pekerja untuk penerapan AKHLAK, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Karena pada akhirnya, budaya perusahaan yang baik akan bermuara pada kelakuan yang baik dan etis, yang dalam jangka panjang akan berdampak pada keberlanjutan usaha, dan meningkatkan *value* dan kinerja. Penyeragaman budaya berbagai BUMN dengan AKHLAK ini ke depannya juga akan memudahkan bila terjadi transfer talent dari satu BUMN ke BUMN lain, karena budayanya akan kurang lebih sama, dan akan memudahkan adaptasi dalam setiap perpindahan pekerja.