

Internalisasi Corporate Value Dalam Pembinaan Moral Rohani Pegawai DIRJEN Pajak Jember

Muhammad Habibi Hamzah¹, Raadliyatush Shalihah^{2*}

^{1,2}STIT Al Ishlah Bondowoso

Email: ¹shamela141189@gmail.com, ^{2*}raadliyatush.shalihah@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak – Kegiatan ini dilaksanakan di DIRJEN Pajak Jember bekerjasama dengan panitia dari kalangan pegawai yang dikemas dalam acara Internalisasi Coorporate Value untuk meningkatkan kinerja para pegawai khususnya dari aspek kerohanian karena aspek ini diannggap memiliki pengaruh yang signifikan bagi penguatan dan peningkatan core value para pegawai. Kegiatan ini terdiri dari 2 tahapan yaitu penyampaian materi dan evaluasi. Dalam tahap evaluasi dilakukan dengan dua cara yaitu tanya jawab dan mereview materi yang telah disampaikan. Hasil kegiatan ini para pegawai dapat menerima materi yang disampaikan dengan baik dan diharap dapat mengimplementasikannya dalam pekerjaan di instansi terkait.

Kata Kunci: Internalisasi, Coorporate Value, Pembinaan Moral, Rohani

Abstract – This activity was carried out at the Jember Tax Directorate in collaboration with a committee of employees packaged in an event for the Internalization of Corporate Values to improve employee performance, especially from a spiritual aspect, as this aspect is considered to have a significant influence on the strengthening and enhancement of employees' core values. The activity consists of two stages: material delivery and evaluation. In the evaluation stage, this is conducted in two ways: Q&A and reviewing the material that has been delivered. As a result of this activity, employees were able to absorb the material presented well and are expected to implement it in their work in the relevant agency.

Keywords: Internalization, Corporate Value, Coaching, Morality, Spirituality

1. PENDAHULUAN

Core values yang menjadi acuan mendasar dan dipraktikkan secara kongkrit oleh seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi kerja, menjadi faktor determinan yang dapat mendekatkan organisasi pada pencapaian tujuan organisasi secara umum, baik pada organisasi publik maupun organisasi bisnis. Bagi organisasi publik, seperti birokrasi pemerintahan, internalisasi core values menjadi prasyarat agar dapat berperan mengakselerasi pencapaian tujuan organisasi, utamanya dalam mendukung reformasi birokrasi menuju birokrasi kelas dunia. (Marsikin, 2023)

Pengetahuan dan moralitas diperlukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang disabdakan oleh Rasulullah saw: Aktivitas seorang Muslim hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Nilai-nilai yang terkandung dalam pesan tersebut dapat ditanamkan ke dalam diri setiap karyawan dengan menggunakan internalisasi untuk meningkatkan kompetensi pekerja misalnya: program, pelatihan, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia. (Anggara, 2022)

Hal penting yang bisa menjadi acuan dalam proses pengamalan ilmu pengetahuan dan moralitas adalah ajaran agama. Seperti nilai-nilai dalam ajaran agama Islam yang bersifat fleksibel di semua level organisasi. Maka menghadirkan ajaran agama Islam dalam organisasi ternyata berdampak pada peningkatan kinerja dan pendapatan organisasi bisnis (Anggara, 2022)

Untuk meningkatkan core value maka diperlukan suatu proses pembelajaran yaitu proses yang memiliki tiga ciri yaitu : (1) Proses tersebut membawa perubahan; (2) Perubahan itu berarti didapatkan kecakapan baru; (3) Perubahan itu terjadi karena usaha (sengaja). (Dewi, 2023)

Berkaitan dengan nilai-nilai (core values), penting melihat pendapat Richard L. Hughes dkk, yang menyatakan bahwa secara umum ada beberapa hal yang ikut mempengaruhi pembentukan nilai individu di dalam kehidupan seseorang, yakni agama (religion), orangtua (parents), kelompok (peers), media, pendidikan (education), dan teknologi (technology). Nilai-nilai fundamental ini

penting untuk dipahami oleh karena ia lahir dari konstruk-konstruk yang mewakili perilaku atau situasi dari hal-hal yang secara umum dianggap penting bagi seorang individu.(Dermawan, 2016)

Instansi pemerintahan ataupun non pemerintahan harus selalu memperhatikan dan mengusahakan untuk bertransformasi menuju birokrasi kelas dunia yang bisa dimulai dengan mempersiapkan milestone langkah-langkah strategis yang terukur guna menghasilkan perbaikan tata kelola birokrasi pemerintahan dalam menopang jalannya pembangunan nasional dan meningkatkan daya saing bangsa. Dalam peta jalan (roadmap) reformasi birokrasi, pengelolaan reformasi birokrasi sejatinya dirancang dengan lebih mengutamakan empat asas utama yaitu fokus, prioritas, implementatif, dan kolaboratif. Nilai-nilai ASN ‘BerAKHLAK’ memiliki makna filosofis pada budaya organisasi yang Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif guna mendukung percepatan transformasi SDM aparatur.(Marsikin, 2023)

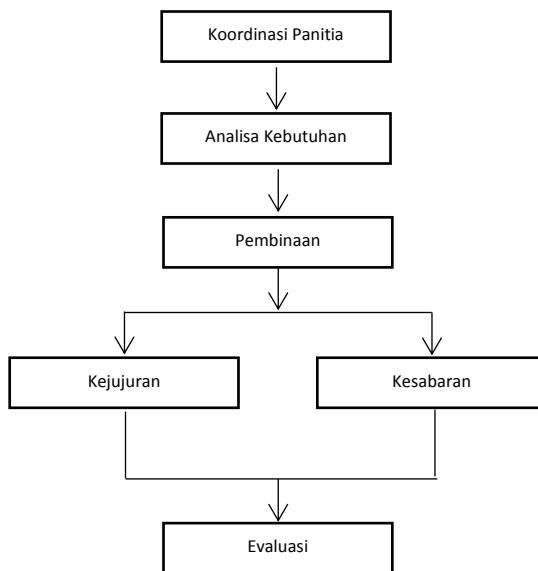
Seperti halnya di inatansi pemerintahan yang memiliki konsep BerAKHLAK yang merupakan panduan perilaku bagi ASN yang harus dikerjakan dengan penuhtanggung jawab, yang secara lebih rinci dapat diterjemahkan bahwa nilainilai yang mendasari kerja ASN adalah

1. Berorientasi Pelayanan, mengandung makna; memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, kemudian melakukan perbaikan tiada henti.
2. Akuntabel, yaitu; melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi, lalu menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
3. Kompeten, ialah; meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
4. Harmonis, panduan perilakunya adalah; menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.
5. Loyal, panduan perilakunya adalah; memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatandan negara.
6. Adaptif, panduan perilakunya adalah; cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terusberinovasi dan mengembangkan kreativitas, dan bertindak proaktif.
7. Kolaboratif, panduan perilakunya ialah; memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, dan mengerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Internalisasi core values bagi pegawai akan mempenganguri terjadinya peningkatan peran aparatur yang signifikan sebagai roda penggeraknya birokrasi yang dinamis, melalui peningkatan kinerja SDM di lingkungan kerja. Budaya adaptif atau penyesuaian diri secara dinamis di segala perubahan perlu dilakukan untuk menciptakan peluang-peluang baru guna kemajuan negara. Dengan internalisasi core values ASN diharapkan akan tercipta ekosistem dan semangat berinovasi sehingga kerja kerja menjadi lebih bermakna dan terjadi peningkatan peran seluruh insan ASN untuk aktif berkontribusi menjawab tantangan-tantangan baru di era modern ini. (Marsikin, 2023)

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini melibatkan beberapa tahapan yang dimulai dari koordinasi dengan penanggungjawab dari Dirjen Pajak Kabupaten Jember untuk mendapatkan data terkait kebutuhan para karyawan dan melakukan analisis. Setelah melakukan analisis maka tahapan selanjutnya adalah penyusunan materi yang akan disampaikan dan dalam tahapan pelaksanaan akan dilakukan pembinaan dan evaluasi sebagai penutup kegiatan.



Gambar 1. Alur Kegiatan Pengabdian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Kantor Dirjen Pajak Kabupaten Jember dalam program Internalisasi Coorporate Value (ICV) terkait pembinaan mental rohani pegawai yang berlangsung pada hari Senin, 17 Maret 2025 dan dilaksanakan dalam satu hari. Setelah melakukan analisa kebutuhan yang merujuk pada data pegawai dan tujuna yang diharapkan makan dalam kegiatan ini akan dilakukan pembinaan rohani yang berkaitan dengan kejujuran yang merupakan perwujudan dari keimanan dan kesabaran yang merupakan perwujudan dari *ihsan* seorang muslim sebagai bekal untuk menjadi pegawai yang ideal.

Kegiatan ini dilakukan dengan tiga tahapan yang disetiap tahapannya dilaksanakan secara maksimal sehingga para pegawai bisa mendapatkan kemanfaatan dan memberikan dampak positif dalam tugasnya. Tahapan pertama dalam kegiatan ini adalah penyampaian materi yang telah disusun dengan menyesuaikan kebutuhan dari para pegawai untuk menunjang profesionalitas dalam pekerjaan. Sebelum memulai kegiatan dengan penyampaian materi pembinaan, diawali terlebih dahulu dengan pembukaan yang dipimpin oleh penanggung jawab kegiatan dari Kantor Dirjen Pajak Kabupaten Jember.



Gambar 2. Pembukaan Kegiatan

Setelah pembukaan, acara ini yang dimulai dengan penyampaian materi dilaksanakan. Materi yang dipilih adalah tentang kejujuran dan kesabaran yang keduanya diharapkan melekat pada mental pegawai Dirjen Pajak Kabupaten Jember. Dua hal ini menjadi penting untuk dimiliki oleh pegawai dalam menunjang pekerjaan mereka karena para pegawai tersebut selalu dituntut untuk berlaku jujur dalam melaksanakan setiap tugas yang diemban karena setiap tugas yang dilakukan harus mereka tanggungjawabkan. Kesabaranpun tidak kalah penting, mengingat para pegawai juga melakukan interaksi secara intensif dengan pegawai yang lainnya juga dengan masyarakat yang akan menunaikan kewajiban membayar pajaknya.



Gambar 3. Penyampian Materi Pembinaan

Setelah tahapan penyampaian materi maka tahapan selanjutnya adalah evaluasi yang dilakukan dengan dua langkah. Langkah pertama dalam tahap ini adalah melakukan tanya jawab dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan pertanyaan yang berkaitan dengan tema dan hal-hal lain yang mungkin dapat menunjang tercapainya tujuan kegiatan ini. Pertanyaan para pegawai pun dijawab dengan komunikatif dan mendalam.

Langkah kedua dalam tahapan evaluasi ini adalah dengan mereview kembali materi yang telah disampaikan dengan menyampaikan kesimpulan secara komunikatif untuk mengukur pemahaman para pegawai terkait materi yang telah disampaikan.



Gambar 4.Evaluasi dengan Tanya Jawab dan Review Materi

3.2 Hasil

Setelah melakukan kegiatan pembinaan mental rohani pegawai sebagai bagian dari Program Internalisasi Corporate Value (ICV) di Kantor Dirjen Pajak Kabupaten Jember maka hasil dari kegiatan ini adalah bertambahnya pemahaman para pegawai tentang aspek kerohanian khususnya

pada pemahaman seputar kejujuran dan kesabaran. Tingginya antusiasme para pegawai untuk melakukan penguatan dan perbaikan dapat disimpulkan dari semangat para pegawai dalam mengikuti kegiatan dari awal sampai akhir dan antusias saat sesi tanya jawab. Pada sesi review materi para pegawai pun dapat menyampaikan kesimpulan dengan baik yang menjadi gambaran atas pemahaman mereka terhadap materi yang telah disampaikan.

4 KESIMPULAN

Dari kegiatan pengabdian yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu pentingnya melakukan kegiatan Internalisasi Coorporate Value bagi para pegawai di setiap lembaga atau intansi untuk membentuk sikap atau karakter yang diharapkan ada pada diri setiap pegawai. Salah satu karakter penting yang perlu ditanamkan adalah karakter jujur dan sabar yang dapat diupayakan dengan melakukan pembinaan secara berkala.

REFERENCES

- Anggara, F. (2022). Analysis the Internalization of Core Values at UNIDA Gontor Business Unit. *Journal of Management and Business Review, Volume 19*(Nomor 1).
- Dermawan, A. (2016). INTERNALISASI CORE VALUES PANCA JIWA PONDOK SEBAGAI BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal MD, Juli*.
- Dewi, P. (2023). Evaluasi Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhhlak Terhadap Sikap Kerja Sebagai Outcome Pelatihan Dasar CPNS. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Volume 3*(Nomor 6), 409–418.
- Marsikin, M. (2023). Pengaruh Internalisasi Core Values Dan Employer Branding Terhadap Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah, Vol. 1*(No. 4 Oktober).