



SOSIALISASI PENGUATAN NILAI DAN ETIKA KERJA PADA KARYAWAN DJAROS SOLOK MELALUI PENDEKATAN BELIEF DAN BOUNDARY SYSTEM

Rita Dwi Putri¹, Siska Yulia Defitri², Hielda Indriani Putri³, Mutiara⁴, Regianta Audri Wulandari⁵, Mutia Mulyani⁶

¹⁻⁶Universitas Mahaputra Muhammad Yamin



***Corresponding author**

Rita Dwi Putri

Email :

ritadwiputri02@gmail.com

HP: +62 877-7129-0181

Kata Kunci:

Nilai;

Etika Kerja;

Belief System;

Boundary System;

Djaros Swalayan;

Keywords:

Values;

Work Ethic;

Belief System;

Boundary System;

Djaros Swalayan;

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga membangun budaya kerja yang etis dan berintegritas. Nilai dan etika kerja menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, loyal, dan produktif. Sayangnya, masih banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya etika kerja, sehingga kerap terjadi penyimpangan perilaku, lemahnya kedisiplinan, dan ketidaksesuaian antara nilai individu dengan visi perusahaan. Untuk menjawab tantangan ini, pendekatan Belief System dan Boundary System menjadi strategi yang efektif. Belief System membantu menanamkan nilai dan keyakinan organisasi, sementara Boundary System menetapkan batasan perilaku yang mendorong kepatuhan. Oleh karena itu, kegiatan sosialisasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan internalisasi nilai-nilai kerja, memperkenalkan sistem keyakinan dan aturan organisasi secara jelas, serta membentuk budaya kerja yang selaras antara pribadi dan institusi. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan mampu memperkuat etos kerja karyawan Swalayan Djaros Solok secara menyeluruh. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa akuntansi dengan mata kuliah Akuntansi Manajerial Lanjutan. Kegiatan ini melibatkan kepala toko dan karyawan Djaros Swalayan. Dengan harapan dari sosialisasi yang diberikan bermanfaat untuk para karyawan Djaros Swalayan..

ABSTRACT

The increasingly competitive business world requires companies to not only pursue profits, but also build an ethical and integrity-based work culture. Work values and ethics are important foundations in creating a



professional, loyal, and productive work environment. Unfortunately, many employees are still unaware of the importance of work ethics, resulting in frequent behavioral deviations, weak discipline, and inconsistencies between individual values and company vision. To address this challenge, the Belief System and Boundary System approaches are effective strategies. The Belief System helps instill organizational values and beliefs, while the Boundary System establishes behavioral boundaries that encourage compliance. Therefore, this socialization activity aims to enhance understanding and internalization of work values, clearly introduce the organization's belief system and rules, and foster a work culture that aligns personal and institutional values. As such, this activity is expected to strengthen the work ethic of Djaros Solok Supermarket employees comprehensively. The activity is conducted by accounting students enrolled in the Advanced Managerial Accounting course. It involves the store manager and employees of Djaros Supermarket. It is hoped that the socialization provided will be beneficial for Djaros Supermarket employees.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha ritel di Indonesia, khususnya di daerah, mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu contoh nyata adalah Djaros Swalayan, jaringan swalayan modern yang beroperasi di wilayah Sumatera Barat, termasuk di Kota Solok. Didirikan oleh Abadi Group, Djaros bermula dari usaha rempah yang dirintis oleh orang tua pendiri perusahaan. Nama “Djaros” sendiri merupakan akronim dari nama orang tua mereka, Jalaludin dan Rosni. Sejak berdirinya Paris Swalayan pada tahun 2015, ekspansi terus dilakukan hingga pada tahun 2020 dibuka cabang di Pariaman dengan nama Djaros. Kini, Djaros Swalayan telah memiliki 9 outlet yang tersebar di berbagai daerah dan menyerap sekitar 180 tenaga kerja, termasuk 19 orang karyawan yang bekerja di outlet Kota Solok.

Djaros Swalayan dikenal dengan pelayanan yang ramah, harga yang bersaing, serta fasilitas yang nyaman seperti area parkir yang luas. Selain itu, mereka juga memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kenyamanan pelanggan, seperti layanan pemesanan melalui WhatsApp dan media sosial dengan sistem pembayaran tunai di tempat (COD). Keberadaan Djaros tidak hanya berperan sebagai pusat perbelanjaan, tetapi juga sebagai penggerak ekonomi lokal dan pencipta lapangan kerja, termasuk di Kota Solok.

Namun, seiring dengan pertumbuhan bisnis, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia juga semakin kompleks. Salah satu isu utama yang sering dihadapi adalah lemahnya pemahaman dan internalisasi nilai serta etika kerja di kalangan karyawan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan,

kurangnya kedisiplinan, serta ketidaksesuaian antara perilaku individu dan visi organisasi.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan pendekatan strategis yang dapat memperkuat budaya organisasi secara menyeluruh. Pendekatan Belief System dan Boundary System dinilai efektif dalam memperkuat nilai dan etika kerja. Belief System bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai inti perusahaan agar diyakini dan dijadikan pedoman oleh karyawan, sedangkan Boundary System memberikan batasan yang jelas tentang perilaku yang diperbolehkan dan yang tidak, guna menjaga kepatuhan dan kedisiplinan kerja.

Melalui kegiatan sosialisasi ini, mahasiswa dari Program Studi Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin berupaya memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pemahaman etika kerja karyawan Djaros Swalayan Solok. Diharapkan kegiatan ini dapat menumbuhkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan selaras dengan tujuan perusahaan.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan pada kegiatan ini dilakukan pada tanggal 7 juni sampai 13 juni 2025 di Djaros Swalayan. Kegiatan ini melibatkan kepala toko dan karyawan djaros swalayan. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang nilai dan etika, menginternalisasi belief system, menegaskan batasan etis melalui boundary system. Tim PKM memberikan sosialisasi penguatan nilai dan etika kerja karyawan swalayan melalui pendekatan belief dan boundary system. Yang disosialisasikan pada kegiatan ini adalah belief system dan boundary system.

Metode pelaksanaan kegiatan PKM dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahap awal dengan melakukan survei, cek lokasi, wawancara kepada pemilik usaha dan karyawan, pelaksanaan kegiatan. Tahap pelaksanaan dilakukan diawali dengan sosialisasi materi kemudian memberikan contoh apa itu belief system dan bondary system pada Perusahaan atau organisasi, pemahaman nilai dan etika kerja pada perusahaan.

HASIL PEMBAHASAN

Kegiatan sosialisasi yang dilakukan bertujuan untuk memperkuat pemahaman karyawan Djaros Swalayan Solok terhadap nilai dan etika kerja melalui pendekatan Belief System dan Boundary System. Kegiatan ini diawali dengan wawancara kepada beberapa karyawan untuk menggali pemahaman dan pengalaman mereka dalam menerapkan nilai, etika kerja, serta system pengawasan di tempat kerja. Berikut hasil temuan dan pembahasan berdasarkan pendekatan yang digunakan:

Kesadaran Karyawan terhadap Nilai Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memandang nilai kejujuran, tanggung jawab, dan pelayanan sebagai modal utama dalam menjalankan tugas, selain dari produk yang dijual. Hal ini mengindikasikan bahwa secara intrinsik, karyawan memiliki kesadaran terhadap pentingnya membangun kepercayaan pelanggan melalui integritas dan pelayanan yang profesional. Nilai-nilai tersebut

sangat sejalan dengan elemen Belief System, yang bertujuan untuk menanamkan nilai inti organisasi dalam setiap perilaku kerja.

Kebutuhan akan Pelatihan Etika Kerja

Karyawan mengungkapkan bahwa pelatihan etika kerja pernah diberikan namun dirasa masih sangat diperlukan secara berkelanjutan. Mereka menyadari pentingnya etika kerja sebagai fondasi sikap profesional dan komunikasi yang etis dengan pelanggan. Sosialisasi yang dilakukan memberikan penguatan kembali terhadap nilai-nilai seperti integritas, kerja sama tim, dan tanggung jawab melalui pelatihan, media visual (poster nilai), serta penekanan pada keteladanan dari pimpinan.

Penerapan SOP dan Tantangan di Lapangan

Dalam praktiknya, Standard Operating Procedure (SOP) pelayanan belum sepenuhnya diterapkan secara maksimal. Faktor variatif seperti tipe pelanggan memengaruhi konsistensi layanan. Oleh karena itu, melalui Boundary System, diterapkan penegasan terhadap pedoman perilaku untuk membatasi penyimpangan dalam pelayanan, seperti penggunaan ponsel saat bekerja dan larangan menerima tip. Sistem ini membantu menciptakan batasan perilaku yang tegas, namun tetap adaptif terhadap kondisi di lapangan.

Tantangan Komunikasi dan Solusinya

Perbedaan latar belakang budaya dan bahasa pelanggan menjadi tantangan komunikasi yang cukup signifikan. Hal ini mengindikasikan perlunya pelatihan komunikasi antarbudaya dan peningkatan empati dalam interaksi dengan pelanggan. Dalam kerangka Belief System, nilai pelayanan prima dan sikap terbuka terhadap perbedaan perlu ditanamkan secara konsisten untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Kelemahan dalam Sistem Pengawasan dan Feedback

Karyawan menyampaikan bahwa sistem pengawasan dan evaluasi saat ini belum optimal dalam membantu pencapaian target kerja. Kurangnya feedback yang konstruktif membuat mereka kesulitan dalam melakukan perbaikan. Melalui kegiatan sosialisasi, disampaikan pentingnya sistem pengawasan yang berkelanjutan dan pemberian umpan balik positif sebagai bagian dari Boundary System yang tidak hanya menegur, tetapi juga membimbing.

Pentingnya Insentif dan Apresiasi

Pemberian insentif atas inisiatif kerja dianggap sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apresiasi terhadap nilai-nilai positif yang dijalankan oleh karyawan sejalan dengan tujuan Belief System, yakni memperkuat keyakinan bahwa perilaku positif akan mendapat penghargaan dan berdampak langsung pada lingkungan kerja yang suportif.

Penerapan dan Penguatan Aturan (Boundary System)

Karyawan mengakui pentingnya penerapan batasan yang jelas dalam lingkungan kerja. Beberapa contoh aturan yang disampaikan dalam sosialisasi, seperti larangan membawa pulang barang dagangan tanpa izin atau menggunakan ponsel saat bekerja, menjadi pedoman yang membantu meningkatkan kedisiplinan dan integritas operasional swalayan. Penegakan aturan ini penting dilakukan secara konsisten untuk menciptakan rasa tanggung jawab bersama.

Harapan terhadap Pelatihan Etika Kerja

Karyawan berharap pelatihan di masa mendatang tidak hanya menekankan teori, tetapi benar-benar membentuk karakter yang bertanggung jawab, disiplin, dan profesional. Sosialisasi melalui pendekatan Belief System dan Boundary System dirancang untuk memenuhi harapan tersebut, yakni dengan menanamkan nilai organisasi secara mendalam sekaligus memberikan batasan perilaku yang tegas.



Gambar 1 : Wawancara dengan kepala toko



Gambar 2: Sosialisasi dengan kepala toko



Gambar 3: Berfoto dengan Kepala Toko

Jadi, Kegiatan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan Djaros memiliki kesadaran yang baik terhadap nilai dan etika kerja, terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan, terutama dalam penerapan SOP, komunikasi pelanggan, serta efektivitas pengawasan. Pendekatan Belief System dan Boundary System terbukti dapat memberikan arahan nilai dan batasan perilaku yang jelas, yang bila diterapkan secara berkelanjutan akan menciptakan budaya kerja yang profesional, etis, dan produktif.

KESIMPULAN

Kegiatan sosialisasi penguatan nilai dan etika kerja pada karyawan Djaros Swalayan Solok melalui pendekatan Belief System dan Boundary System memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesadaran, sikap, dan perilaku kerja karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa nilai kejujuran, tanggung jawab, dan pelayanan telah menjadi bagian penting dalam keseharian kerja karyawan. Namun, masih ditemukan beberapa tantangan seperti kurang maksimalnya penerapan SOP, hambatan komunikasi antarbudaya, dan lemahnya sistem pengawasan serta umpan balik.

Melalui pendekatan Belief System, nilai-nilai inti perusahaan seperti integritas, kerja sama tim, pelayanan prima, dan tanggung jawab berhasil diperkenalkan dan ditekankan kembali kepada karyawan sebagai pedoman dalam bersikap dan bertindak di tempat kerja. Sementara itu, pendekatan Boundary System menegaskan pentingnya aturan dan batasan perilaku sebagai kontrol agar karyawan tetap bekerja secara profesional dan sesuai dengan norma perusahaan.

Kegiatan ini menegaskan bahwa pembentukan budaya kerja yang etis dan produktif tidak dapat dilakukan hanya melalui peraturan formal, tetapi juga harus didukung dengan internalisasi nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan. Dengan pelatihan yang tepat, sistem apresiasi yang adil, serta pengawasan yang efektif, Djaros Swalayan Solok dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan selaras dengan visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cadwell, C. &. Organizational governance and ethical system. *Journal of business*. A covenantal approach to building trust, *Ethics*, 58(1), 249-259.
- Chan, A. W. Culture dimensions, Ethical sensitivity, and corporate governance. *110*, 45-59. *Journal of business ethics*.
- Herman, A. A. Levers of control and managerial performance. *Gadjah mada internasional*. The importance of belief system, *Journal of business*, 7 July 2021.
- Khondzimatov, R. L. *Controlling replication via the belief system in multi-unit organizations*. arXiv.
- Trevino, L. K. Ethical culture in organizations. *Business ethics quarterly*. A review and agenda for future research.
- Warren, D. E. Managing organizational ethics. *Frontiers in psychology*. How ethics becomes pervasive within organizational.