



Peran Human Resource dalam Menjaga Kedisiplinan Kerja secara Humanis di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya

Ryan Wahyu Pramudya¹✉, Tri Kartika Pertiwi²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional ‘Veteran’ Jawa Timur

✉ryanpramudya40@gmail.com, ²tri.pertiwi.mnj@upnjatim.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted: 12 Des. 2025

Revised: 30 Des. 2025

Accepted: 8 Jan. 2026

Published: 27 Jan. 2026

Kata Kunci:

Kedisiplinan Kerja,
Pendekatan Humanis,
Manajemen Sumber
Daya Manusia Digital,
Nilai AKHLAK

Keywords:

Work Discipline,
Humanistic Approach,
Human Resource
Management, Digital,
AKHLAK Values

Doi:

[10.35931/ak.v6i1.5820](https://doi.org/10.35931/ak.v6i1.5820)

ABSTRAK

Pada jurnal pengabdian dengan melakukan observasi ini membahas secara mendalam mengenai peran strategis dari Human Resource (HR) dalam menjaga kedisiplinan kerja secara humanis di lingkungan PT Pos Indonesia Regional V Surabaya. Dalam konteks transformasi digital dan perubahan budaya kerja, pendekatan humanis menjadi pilihan yang relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif namun tetap memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan kesejahteraan karyawan. Melalui metode observasi yang dilakukan selama kegiatan magang berlangsung, jurnal pengabdian ini mengandalkan observasi dan evaluasi selama magang dilakukan dengan memahami kebijakan perusahaan yang ditetapkan untuk memahami strategi dan implementasi yang ada di tempat magang. PT Pos Indonesia Regional V Surabaya. PT Pos Indonesia Regional V Surabaya menjadikan nilai – nilai budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai landasan utama dalam membangun kedisiplinan yang berkelanjutan. Dukungan teknologi juga dioptimalkan melalui pemanfaatan aplikasi Livie sebagai sistem digital yang mempermudah pengelolaan kehadiran, evaluasi kinerja, serta administrasi Sumber Daya Manusia (SDM) secara real time. Di samping itu Human Resource (HR) mengembangkan berbagai strategi seperti pelatihan berkelanjutan, pemberian penghargaan atau bonus atas pencapaian kinerja, serta sanksi yang bersifat edukatif dan adil. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan juga menjadi kunci dalam membangun rasa saling percaya dan bertanggung jawab. Dengan adanya perlakuan humanis ini terbukti mampu meningkatkan kedisiplin, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan secara meningkat dengan seiring waktu, sekaligus menjadi solusi dari tantangan era digitalisasi dalam tata kelola organisasi modern.

ABSTRAK

This study examines community service activities in assisting the fulfillment of sea turtle hatchling feed (Biuku) in captivity in Damit Village, Paser Regency, as part of endemic animal conservation efforts. This activity highlights the importance of collaboration between local communities, governments, and conservation groups in preserving endangered and threatened species. Through education and community empowerment, this service not only offers solutions to conservation problems, but also increases ecological awareness and natural resource management. The main challenge faced is the change in community behavior from fishing methods that damage the ecosystem, such as fish electrocution, which resulted in the cessation of hatchling feed assistance by the Environment Agency (DLH). Follow-up in the form of installing educational banners and direct socialization succeeded in building awareness of the importance of

conservation. The success of this activity can be seen from the return of pellet feed assistance from DLH and an award to the Chairman of the Conservation Group for his services. In addition, efforts to protect habitats from predator threats and pellet feeding show the importance of rapid intervention in conservation. This service also opens up opportunities for the development of ecotourism programs based on Biuku turtle conservation, which can improve the local economy. Overall, participatory and collaborative approaches to conservation have proven effective in maintaining the sustainability of Biuku turtle species as well as providing long-term benefits to the environment and the well-being of local communities

Copyright © 2026 Author(s)

Work published below [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional.](#)



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian paling penting dalam menjalankan suatu organisasi, termasuk di dalam perusahaan milik negara seperti PT Pos Indonesia Regional V Surabaya. Dalam Perkembangan globalisasi dan digitalisasi yang semakin berkembang pesat, Perusahaan dituntut tidak hanya memiliki strategi bisnis yang kuat tetapi juga membutuhkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang adaptif, etis, dan berorientasi pada nilai.¹ Salah satu aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah menjaga kedisiplinan kerja yang menjadi tolak ukur dalam profesionalisme dan integritas karyawan. Dalam kedisiplinan tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap aturan, akan tetapi juga mencerminkan nilai tanggung jawab, ketekunan, serta kesadaran individu dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.²

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah menjaga kedisiplinan kerja. Kedisiplinan bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib perusahaan, melainkan mencerminkan nilai-nilai tanggung jawab, ketekunan, dan kesadaran moral individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional. Dalam konteks organisasi milik negara seperti PT Pos Indonesia, kedisiplinan kerja memiliki dimensi yang lebih luas karena mencerminkan integritas lembaga publik dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.³

Pendekatan humanis dalam pengelolaan kedisiplinan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan ini menekankan pada pembinaan yang edukatif dan dialogis, bukan semata-mata pemberian sanksi. Human Resource Development (HRD) atau Divisi SDM memiliki tanggung jawab untuk menciptakan sistem yang mampu menanamkan nilai kedisiplinan secara berkelanjutan, sejalan dengan budaya kerja perusahaan. Dalam hal ini, PT Pos Indonesia telah mengadopsi

¹ Didit Darmawan et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*, ed. Sepriano (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

² Mella Prestyani Dwi Kasari and Muhammad Takrim, ‘Implementation Of Employee Work Discipline In The Human Resources Division Of Pt Pbm Sarana Bandar Nasional Pusat’, *Research Trend in Technology and Management* 3, no. 2 (2025), <https://rtt-journal.com/index.php/rttm/article/view/88>.

³ D. Kurniawan and P. I. Santosa, ‘Digital Financial Services Transformation: Role Of Postal Companies In Financial Inclusion In Indonesia’, *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Indonesia* 76, no. 2 (2022).

nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai landasan dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang disiplin namun tetap menjunjung nilai kemanusiaan.⁴

Transformasi digital yang terjadi dalam internal organisasi juga menuntut adanya adaptasi baru dalam disiplin kerja.⁵ Sistem absensi digital, pemantauan kinerja berbasis aplikasi, serta pengawasan berbasis data real-time menjadi tantangan sekaligus peluang dalam memperkuat kedisiplinan kerja. Namun, penggunaan teknologi ini harus dibarengi dengan pelatihan dan pemahaman nilai sehingga tidak hanya menjadi alat kontrol semata, tetapi juga instrumen pembinaan dan pengembangan karakter karyawan.⁶

Dalam prakteknya, pendekatan kedisiplinan humanis harus mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan psikologis karyawan. Evaluasi terhadap pelanggaran disiplin kerja tidak boleh dilakukan secara hitam-putih, melainkan melalui pendekatan holistik yang mengedepankan mediasi dan komunikasi yang terbuka. Penerapan reward and punishment tetap diperlukan, namun harus dikombinasikan dengan pendekatan coaching, mentoring, dan feedback berkelanjutan untuk mencapai perubahan perilaku yang lebih bermakna.⁷

Dengan demikian, pengelolaan kedisiplinan kerja yang efektif di PT Pos Indonesia bukan hanya menjadi tanggung jawab manajerial, melainkan sebuah proses pembelajaran kolektif yang melibatkan semua lapisan organisasi. Penguatan nilai-nilai budaya kerja, digitalisasi sistem, dan pendekatan humanis dalam penegakan disiplin akan menjadi fondasi kuat dalam mewujudkan SDM yang unggul dan siap bersaing di era digital.

Akan tetapi, dalam realitanya pendekatan terhadap kedisiplinan sering kali mengutamakan dari aspek normatif. Seperti penerapan sanksi atau reward & punishment, yang mengadalkan pendekatan formal dan kurang memperhatikan aspek emosional dari pihak karyawan. Metode ini sering kali tidak melihat sisi psikologis dan nilai-nilai kemanusiaan karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dan memunculkan sikap tidak menerima perubahan.⁸ Dalam perusahaan berbasis BUMN, tantangan ini menjadi semakin rumit karena melihat karakter dari organisasi yang birokratis, multigenerasi, dan sedang berada dalam perubahan di era digital.⁹ Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang lebih humanis dalam pengelolaan kedisiplinan kerja, yang tidak hanya fokus pada kontrol perilaku, tetapi juga pada pembinaan nilai dan budaya kerja yang sehat.

⁴ Kementerian BUMN, *Core Values AKHLAK Sebagai Budaya Kerja BUMN* (Kementerian BUMN, 2020), <https://bumn.go.id>.

⁵ D. S. Kencana and E. Chalisyah, ‘Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia’, *Jurnal Lentera Bisnis* 4, no. 1 (2025).

⁶ R. Setiawan and A. Nugroho, ‘Digital Transformation In HR Management: Challenges And Opportunities’, *Jurnal Transformasi Digital* 5, no. 2 (2021).

⁷ L. Wijayanti et al., ‘Humanistic Discipline In The Workplace: A Study Of Employee Coaching Models’, *Jurnal Manajemen SDM* 10, no. 3 (2022).

⁸ H. Sihotang and R. Marbun, *Efektivitas Sanksi Dan Pendekatan Humanistik Terhadap Perilaku Karyawan (Organisasi Dan Perilaku Kerja)*, 2023.

⁹ PT Pos Indonesia (Persero), *Pospay: Panduan Penggunaan Aplikasi Layanan Keuangan Digital* (Divisi Digital PT Pos Indonesia, 2023), <https://www.posindonesia.co.id>.

PT Pos Indonesia Regional V Surabaya merupakan contoh perusahaan yang sedang berupaya melakukan adaptasi di dalam bagian Manajemen Sumber Daya Manusia melalui pendekatan nilai, sejak adanya budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) oleh Kementerian BUMN pada tahun 2020. Perusahaan ini telah menerapkan integrasi nilai-nilai tersebut dalam proses kerja dan pengelolaan Sumber Daya Manusia, termasuk dalam menjaga kedisiplinan karyawan.¹⁰ Melalui sistem digitalisasi Sumber Daya Manusia seperti Livie dan penerapan Objective Key Results (OKR), PT Pos Indonesia Regional V Surabaya tidak hanya mendorong kesadaran atas tanggung jawab kerja, tetapi juga memperkuat nilai-nilai kolaboratif dan empatik dalam lingkungan kerja yang ada pada PT Pos Indonesia Regional V Surabaya.

Meskipun telah melakukan penerapan metode adaptasi yang dilakukan, masih belum banyak perubahan yang secara signifikan terkait bagaimana peran divisi Human Resource (HR) dalam menjaga kedisiplinan kerja secara humanis berbasis nilai AKHLAK di lingkungan BUMN khususnya di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya. Sebagian besar penerapan masih berfokus pada hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas. Dengan demikian, terdapat celah tantangan yang, yaitu perlunya kajian yang mendalam terkait bagaimana Strategi Human Resource (HR) dalam menanamkan nilai-nilai budaya AKHLAK secara humanis mampu menciptakan kedisiplinan kerja yang efisien dan produktif. Observasi ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan kontribusi penerapan dalam pengembangan model Manajemen Sumber Daya Manusia yang selaras dengan nilai-nilai organisasi dan tantangan era perubahan digital.

Fokus yang terlalu sempit pada produktivitas menyebabkan pendekatan disiplin kerja cenderung normatif dan kurang mengedepankan aspek pembinaan karakter. Padahal, dalam konteks organisasi BUMN yang melayani masyarakat luas, integritas dan keteladanan perilaku karyawan menjadi cerminan dari kualitas layanan publik. Oleh karena itu, strategi HR seharusnya mengarah pada internalisasi nilai-nilai budaya kerja secara menyeluruh dalam proses kerja harian, termasuk dalam aspek penegakan disiplin. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang sehat, harmonis, dan berkelanjutan.

Celah yang masih ada dalam implementasi ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai strategi HR dalam menanamkan nilai-nilai AKHLAK secara humanis. Humanisasi dalam pendekatan kedisiplinan menekankan penghargaan terhadap harkat dan martabat karyawan sebagai individu yang memiliki perasaan, pemikiran, dan potensi untuk berkembang. Pendekatan ini melibatkan teknik coaching, mentoring, serta feedback konstruktif yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik setiap karyawan, bukan pendekatan one-size-fits-all. Strategi ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya disiplin, tetapi juga inklusif dan membangun rasa memiliki terhadap organisasi.

¹⁰ PT Pos Indonesia, ‘Pos Indonesia Berhasil Meraih 3 Kategori Penghargaan Bertajuk HR Excellence Award 2023’, 2023, <https://www.posindonesia.co.id/en/articles/detail/pos-indonesia-berhasil-meraih-3-kategori-penghargaan-bertajuk-hr-excellence-award-2023>.

Dalam konteks ini, observasi menjadi langkah awal yang penting untuk memahami gap yang ada antara teori dan implementasi. Melalui observasi langsung terhadap kebijakan, budaya kerja, dan praktik HR di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya, dapat diperoleh informasi faktual yang menjadi dasar pengembangan model manajemen SDM berbasis nilai. Model ini diharapkan tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga aplikatif untuk diterapkan di lapangan, terutama dalam menghadapi tantangan perubahan yang cepat akibat transformasi digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi.

Dengan demikian, penting bagi setiap unit HR di lingkungan BUMN untuk menyadari peran strategisnya tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan administrasi, melainkan sebagai agen perubahan budaya kerja. Penelitian dan pengabdian seperti ini berpotensi memberikan kontribusi nyata dalam membangun SDM unggul yang tidak hanya produktif, tetapi juga beretika dan selaras dengan nilai-nilai luhur organisasi, sesuai dengan semangat transformasi yang diusung oleh Kementerian BUMN melalui core values AKHLAK.

METODE PENGABDIAN

Pada jurnal pengabdian ini menggunakan metode Observasi yang dilakukan dalam kegiatan yang ada di Mitra PT Pos Indonesia Regional V Surabaya. Adapun tujuan utama dari metode ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana implementasi strategi Human Resource (HR) dalam menjaga kedisiplinan kerja secara humanis, dengan fokus pada penerapan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya.

Tujuan utama dari penggunaan metode observasi ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pola dan dinamika perilaku kerja, termasuk respon karyawan terhadap penerapan sistem disiplin berbasis nilai. Hal ini mencakup bagaimana karyawan memahami, menginternalisasi, dan menjalankan nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) dalam tugas-tugas mereka, serta bagaimana peran divisi HR dalam mendorong pembiasaan nilai tersebut melalui pendekatan yang humanis. Metode ini juga memungkinkan identifikasi langsung terhadap faktor-faktor penghambat maupun pendukung dalam proses penegakan kedisiplinan kerja yang tidak hanya menekankan pada kepatuhan, tetapi juga pada aspek edukatif dan pembinaan karakter.

Melalui observasi, penulis juga dapat melihat sejauh mana strategi yang dirancang oleh HR benar-benar berjalan secara efektif dan diterima dengan baik oleh karyawan. Misalnya, apakah proses pemberian sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan dilakukan secara adil dan transparan, apakah terdapat pendekatan coaching atau mentoring sebelum sanksi dijatuahkan, serta bagaimana komunikasi internal dibangun antara HR dan karyawan terkait pentingnya disiplin dalam rangka membentuk budaya kerja yang sehat. Observasi ini dilengkapi dengan pencatatan sistematis terhadap kejadian, interaksi, dan kebijakan-kebijakan yang dijalankan, sehingga data yang diperoleh memiliki keandalan yang tinggi untuk dianalisis lebih lanjut.

Selain itu, metode observasi dalam konteks pengabdian ini juga bertujuan untuk mendukung mitra dalam melakukan refleksi terhadap praktik-praktik manajerial yang selama ini dilakukan. Dengan adanya pengamatan langsung dan hasil evaluasi yang disusun berdasarkan data lapangan, pihak PT Pos Indonesia

Regional V dapat memperoleh masukan konstruktif yang dapat dijadikan dasar untuk perbaikan sistem manajemen SDM ke depannya, terutama dalam hal penanaman nilai-nilai AKHLAK yang lebih membumi dan efektif.

Penerapan observasi sebagai metode dalam kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dan berbasis realitas lapangan menjadi sangat penting dalam memahami konteks organisasi secara menyeluruh. Tidak hanya sebagai alat untuk mengumpulkan data, observasi juga menjadi media dialog dan pembelajaran antara akademisi dan mitra dalam membangun praktik manajemen yang lebih beretika, produktif, dan sesuai dengan tantangan era transformasi digital. Harapannya, hasil dari observasi ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan model manajemen SDM yang relevan bagi perusahaan BUMN lainnya, terutama dalam upaya menginternalisasi nilai budaya kerja secara humanis dan berkelanjutan.

Dengan memilih metode observasi atau karena memiliki tujuan utama untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang lebih sistematis mengenai penerapan yang sedang diamati selama jangka waktu magang di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya berdasarkan pengalaman yang ada pada mitra. Pendekatan ini sesuai dengan fokus jurnal pengabdian yang membahas aspek-aspek konseptual, strategis, dan normatif yang berkaitan kebijakan dan praktik Human resource (HR) dalam organisasi modern. Hasil dari jurnal pengabdian ini akan memberikan dampak positif untuk PT Pos Indonesia Regional V Surabaya dalam memberikan kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja serta meningkatkan keefektivitasan dalam menjaga aspek nilai-nilai kemanusiaan dalam perubahan nilai budaya yang sesuai.

Pendekatan observasional ini dipandang sangat relevan untuk jurnal pengabdian karena selaras dengan tujuannya yang ingin menjembatani aspek konseptual dan praktik di lapangan. Jurnal pengabdian tidak hanya membahas teori, tetapi juga memberikan kontribusi langsung bagi mitra, baik berupa rekomendasi kebijakan, evaluasi pelaksanaan program, maupun saran perbaikan ke depan. Oleh karena itu, dengan menggunakan observasi yang dilakukan secara partisipatif, penulis mampu menggali informasi otentik mengenai bagaimana strategi HR diterapkan, sejauh mana efektivitasnya, serta apa saja tantangan yang dihadapi dalam menjaga kedisiplinan karyawan secara humanis dan berlandaskan nilai.

Dalam konteks organisasi modern, termasuk BUMN seperti PT Pos Indonesia, fungsi HR tidak lagi terbatas pada administrasi kepegawaian, tetapi berkembang menjadi mitra strategis dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja perlu didekati bukan hanya dari sisi aturan dan hukuman, tetapi juga dari sisi nilai, pembinaan, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Nilai-nilai AKHLAK yang diinisiasi oleh Kementerian BUMN menjadi pedoman normatif yang dapat diinternalisasikan secara lebih mendalam jika disertai pendekatan yang manusiawi dan edukatif.¹¹ Observasi ini mengungkap bahwa di lapangan, penerapan nilai-nilai tersebut masih menghadapi berbagai

¹¹ L. D. Utami and R. A. Harimurti, ‘Adopsi Layanan Keuangan Digital Oleh BUMN: Studi Kasus PT Pos Indonesia’, *Jurnal Transformasi Digital* 4, no. 1 (2021).

tantangan, seperti keterbatasan dalam komunikasi nilai, kurangnya pelatihan khusus, serta pola pendekatan disiplin yang masih bersifat konvensional.

Melalui kegiatan observasi ini, jurnal pengabdian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi PT Pos Indonesia Regional V Surabaya, terutama dalam mendukung proses evaluasi dan perbaikan kebijakan internal. Hasil dari pengamatan dan analisis akan memberikan masukan berbasis data nyata mengenai bagaimana strategi HR yang ideal dapat dirumuskan agar lebih efektif dalam menciptakan kedisiplinan kerja, tanpa mengabaikan aspek kemanusiaan dan dinamika budaya organisasi. Selain itu, jurnal ini juga memberikan rekomendasi agar HR dapat lebih aktif menggunakan pendekatan coaching, mentoring, dan dialog sebagai sarana pembinaan yang lebih membangun, sebagai bentuk pengganti selain mengandalkan tindakan korektif.

Dengan demikian, pengabdian ini menjadi kontribusi nyata dalam penguatan sistem manajemen SDM di lingkungan BUMN yang adaptif terhadap perubahan, tetapi tetap berpijak pada nilai luhur dan martabat manusia. Pengalaman observasi selama magang menjadi sumber data yang kaya dan mendalam, serta dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan yang lebih kontekstual, humanis, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan dunia kerja di era transformasi digital saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam jurnal pengabdian ini menunjukkan bahwa peran *Human Resource* (HR) di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya merupakan bagian yang cukup penting dalam menjaga kedisiplinan kerja dengan pendekatan yang mengedepankan nilai-nilai humanis. *Human Resource* (HR) tidak hanya menerapkan proses pemberian hukuman dan penghargaan yang bersifat timbal balik semata, tetapi juga menerapkan pendekatan yang lebih membangun kesadaran dan tanggung jawab pribadi karyawan melalui pembiasaan nilai-nilai budaya AKHLAK yang meliputi Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Pendekatan ini sesuai dengan kebijakan BUMN yang mengutamakan pentingnya budaya kerja dengan berlandaskan nilai untuk menciptakan organisasi yang professional dan beretika Kementerian BUMN, 2020.¹²

Dalam hal ini mitra PT Pos Indonesia Regional V Surabaya melakukan Penerapan strategi *Human Resource* (HR) yang mencakup pelatihan yang berkelanjutan, pembinaan, dan program sosialisasi nilai-nilai AKHLAK yang diterapkan secara resmi dan tidak resmi. Langkah-langkah ini ditujukan untuk mengembangkan kesadaran dan komitmen pegawai sehingga kedisiplinan kerja bukan sekadar dipatuhi karena tekanan dari luar, melainkan menjadi bagian dari nilai dan motivasi internal individu. Hasil dari penerapan ini sejalan dengan jurnal pengabdian yang mengungkapkan bahwa metode humanistik dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan karyawan secara berkelanjutan. Dengan metode ini juga terdapat dukungan menggunakan aplikasi berbasis teknologi

¹² R. A. Putri, ‘Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai Di Kantor Bupati Pesisir Selatan’, *Journal Of Science Education And Management Business* 2, no. 3 (2024).

berupa *Livie* yang menjadi salah satu absensi para pegawai mitra PT Pos Indonesia Regional V Surabaya yang membantu dalam mengawasi kedisiplinan waktu kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.¹³

Dengan adanya pendekatan humanis yang mengarah pada motivasi dalam diri pegawai terbukti lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan yang hanya bersifat formal dalam mengandalkan hukuman atau penghargaan. Oleh sebab itu, pegawai lebih merasa dihargai sebagai individu sehingga dapat memotivasi dalam menjalankan tugas dengan disiplin tanpa adanya tekanan yang berlebihan. Selain itu, metode ini juga membantu mengurangi hambatan terhadap perubahan yang sering terjadi apabila kebijakan kedisiplinan diterapkan secara kaku. Maka terciptalah lingkungan kerja yang mendukung dan komunikatif, pegawai mitra juga lebih mudah dalam beradaptasi, dan berkomitmen terhadap peraturan yang ada.

Pendekatan humanis dalam manajemen sumber daya manusia telah menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks pengabdian ini, pendekatan tersebut dipraktikkan dalam pengamatan terhadap sistem kedisiplinan di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya. Berdasarkan hasil observasi, pendekatan yang menekankan nilai-nilai kemanusiaan, penghargaan terhadap individu, dan komunikasi terbuka terbukti lebih efektif dalam menumbuhkan kedisiplinan dibandingkan metode tradisional yang hanya mengandalkan sanksi atau penghargaan semata.

Di dalam pendekatan humanis memandang pegawai sebagai subjek aktif yang memiliki motivasi, emosi, dan aspirasi, bukan sekadar objek pelaksana kebijakan. Ketika organisasi menerapkan strategi pembinaan yang didasarkan pada penguatan nilai-nilai dan pemberdayaan pribadi, pegawai merasa lebih dihargai dan diakui eksistensinya. Hal ini menciptakan dorongan intrinsik untuk bekerja lebih disiplin, bukan karena takut dihukum atau berharap imbalan, tetapi karena kesadaran dan komitmen pribadi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Strategi ini juga selaras dengan penerapan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK yang digaungkan oleh Kementerian BUMN, khususnya pada aspek amanah, loyal, dan harmonis.

Lebih jauh, pendekatan ini mampu mengatasi hambatan psikologis yang kerap muncul dalam penerapan kebijakan disiplin yang kaku dan normatif. Ketika pegawai merasa ditekan atau dikontrol secara berlebihan, muncul resistensi terhadap perubahan, bahkan potensi konflik. Sebaliknya, pendekatan humanis menciptakan ruang dialog antara manajemen dan pegawai, sehingga peraturan dipahami bukan sebagai beban, tetapi sebagai instrumen bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai pun menjadi lebih terbuka terhadap pembaruan sistem, beradaptasi dengan lebih mudah, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap peraturan dan nilai perusahaan.

Kondisi ini juga berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih suportif dan komunikatif. Budaya kerja yang positif sangat penting dalam mendukung efektivitas kerja tim dan mengurangi tekanan mental akibat beban kerja. Dalam kasus di PT Pos Indonesia Regional V Surabaya, terlihat bahwa pegawai mitra merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat, berbagi masalah, dan menerima masukan dari

¹³ R. A. Nugroho and F. Wulandari, ‘Analisis Strategi Digitalisasi Pada Perusahaan Layanan Pos’, *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 8, no. 2 (2020).

atasan.¹⁴ Hal ini mencerminkan adanya hubungan kerja yang sehat, yang menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja jangka panjang.

Dengan demikian, penerapan strategi HR berbasis pendekatan humanis bukan hanya berdampak pada peningkatan kedisiplinan kerja, tetapi juga membawa perubahan budaya organisasi secara lebih menyeluruh. Strategi ini menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai bagian integral dari sistem manajemen, yang mampu menjembatani antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu. Hasil dari pengabdian ini memberikan rekomendasi kuat agar organisasi, khususnya BUMN seperti PT Pos Indonesia, mengadopsi pendekatan serupa secara lebih luas untuk menjawab tantangan dalam era transformasi dan

Namun, dalam penerapan pendekatan secara humanis ini tidak berjalan mudah tanpa adanya tantangan di dalamnya. Adanya keberagaman karakter dan pendapat pegawai terhadap nilai AKHLAK memerlukan strategi pembinaan yang adaptif dan berkelanjutan. Mitra PT Pos Indonesia terutama pada divisi *Human Resource* (HR) perlu secara konsisten dalam mengevaluasi metode pelatihan dan pendekatan agar nilai-nilai budaya kerja dapat melekat dan diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Adanya tantangan ini merupakan salah satu peluang bagi mitra untuk mengembangkan manajemen Sumber Daya Manusia yang semakin inovatif dan responsive terhadap perubahan organisasi.

Hal ini menuntut adanya strategi pembinaan yang bersifat adaptif, fleksibel, dan berkelanjutan. Divisi Human Resource (HR) sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan pegawai harus memiliki kemampuan untuk menyusun pendekatan yang tidak hanya bersifat umum dan normatif, melainkan juga mempertimbangkan kebutuhan dan dinamika internal organisasi. Misalnya, dalam menyampaikan pelatihan nilai AKHLAK, perlu dilakukan pemetaan karakter pegawai agar strategi pembinaan dapat lebih tepat sasaran. Pendekatan ini menekankan pentingnya personalisasi dalam pengelolaan SDM, yang sesuai dengan prinsip humanistik yang menghargai individu sebagai manusia yang unik dan memiliki potensi.

Selain itu, pelatihan nilai budaya tidak dapat dilakukan sekali waktu atau hanya bersifat formalitas belaka. Kebutuhan akan program pembiasaan, penguatan melalui praktik nyata, serta konsistensi dalam memberikan contoh dari pimpinan menjadi sangat krusial. HR harus secara aktif mengevaluasi metode pelatihan dan penguatan nilai-nilai tersebut, termasuk menyusun instrumen pengukuran keberhasilan internalisasi budaya kerja. Tanpa adanya evaluasi berkala dan sistem umpan balik, proses internalisasi nilai bisa berhenti pada tataran retorika tanpa benar-benar menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari.

Namun demikian, tantangan ini juga dapat dilihat sebagai peluang besar bagi mitra dalam mengembangkan sistem manajemen SDM yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan.¹⁵ Tantangan implementasi nilai AKHLAK menjadi pendorong bagi PT Pos Indonesia untuk melakukan refleksi internal terhadap sistem pengelolaan karyawannya, serta untuk berinovasi dalam pendekatan

¹⁴ D. P. Sari and F. Putra, ‘Internalization Of Organizational Culture: A Study On PT Pos Indonesia’, *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 12, no. 1 (2023).

¹⁵ Lisa Amalina Saputri et al., ‘Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur’, *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* 7, no. 1 (2024), <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/77141>.

pelatihan, komunikasi internal, dan pengembangan kepemimpinan berbasis nilai. Kebutuhan akan strategi baru ini semakin penting dalam menghadapi era digitalisasi dan perubahan generasi kerja yang menuntut pendekatan manajemen yang lebih inklusif, transparan, dan bernuansa empati.

Dengan menyadari tantangan ini, HR diharapkan dapat menjalankan perannya secara strategis dan transformatif. Artinya, HR tidak hanya sebagai pelaksana administratif, melainkan sebagai penggerak perubahan budaya organisasi. Nilai-nilai AKHLAK dapat menjadi motor penguatan kedisiplinan kerja, selama ditanamkan melalui proses pembinaan yang konsisten, komunikatif, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam kerangka pengabdian masyarakat ini, pengalaman tersebut dapat menjadi model praktik baik (*best practice*) yang dapat diterapkan tidak hanya di PT Pos Indonesia, tetapi juga di BUMN lain yang tengah menghadapi transformasi budaya kerja di tengah disrupti global.

Secara keseluruhan, hasil dari observasi yang dilakukan selama kegiatan pengabdian di mitra PT Pos Indonesia Regional V Surabaya menunjukkan bahwa pembiasaan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK melalui pendekatan humanis memberikan dampak positif terhadap pembentukan kedisiplinan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada penegakan aturan secara kaku, tetapi juga mendorong kesadaran internal pegawai untuk bertindak disiplin atas dasar nilai, bukan semata-mata karena takut sanksi atau mengharapkan imbalan. Hal ini terlihat dari semakin meningkatnya keterlibatan karyawan dalam proses kerja, kemauan untuk mematuhi prosedur tanpa tekanan, dan komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan.

Pendekatan humanis yang diterapkan juga berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang lebih suportif dan harmonis. Karyawan merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai sumber daya produktif. Mereka diberikan ruang untuk berkembang, menyampaikan pendapat, serta mendapatkan bimbingan ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja. Dalam jangka panjang, strategi seperti ini berpotensi besar meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan integritas pegawai terhadap perusahaan. Ini membuktikan bahwa nilai-nilai AKHLAK dapat ditanamkan secara lebih efektif ketika pendekatannya mengedepankan sisi kemanusiaan, dialog, dan pembinaan berkelanjutan.

Dengan adanya jurnal pengabdian ini menegaskan pentingnya peran divisi *Human Resource* (HR) sebagai ujung tombak dalam membentuk budaya kerja yang positif. *Human Resource* (HR) tidak lagi hanya berfungsi sebagai pengelola administratif kepegawaian, tetapi juga sebagai agen pembentuk nilai dan perilaku organisasi. Dalam konteks ini, HR perlu terus mengevaluasi strategi pelatihan, metode pembinaan, serta keterlibatan pimpinan dalam membangun keteladanan nilai AKHLAK di lapangan. Dengan demikian, penguatan kedisiplinan kerja yang berbasis nilai tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga membentuk karakter organisasi yang tangguh dalam menghadapi perubahan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari jurnal pengabdian ini menekankan pentingnya peran strategis Human Resource (HR) dalam menciptakan kedisiplinan kerja yang tidak hanya mengandalkan pendekatan normatif, tetapi juga pendekatan humanis berbasis nilai. Melalui observasi yang dilakukan selama kegiatan magang di PT

Pos Indonesia Regional V Surabaya, ditemukan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) menjadi fondasi utama dalam pembentukan perilaku disiplin yang berkelanjutan. Pendekatan humanis ini diwujudkan melalui pelatihan, pembiasaan nilai, mentoring, hingga dialog terbuka antara manajemen dan karyawan. Sistem digital seperti aplikasi Livie turut mendukung pengawasan dan pengelolaan kedisiplinan secara lebih efisien dan real time.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa strategi berbasis nilai dan pendekatan humanistik mampu mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk disiplin, bukan semata karena ancaman hukuman atau imbalan. Karyawan merasa lebih dihargai, terlibat, dan memiliki ikatan emosional dengan organisasi, yang berdampak pada peningkatan loyalitas, produktivitas, dan suasana kerja yang harmonis. Meski demikian, tantangan tetap ada, terutama dalam hal konsistensi penerapan nilai serta adaptasi terhadap keragaman karakter pegawai. Proses internalisasi nilai AKHLAK membutuhkan waktu, strategi yang fleksibel, serta evaluasi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penguatan kedisiplinan kerja melalui pendekatan humanis di lingkungan BUMN seperti PT Pos Indonesia tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap pembangunan budaya kerja yang etis dan berdaya saing. Jurnal ini menegaskan bahwa HR bukan sekadar pelaksana administratif, melainkan agen perubahan budaya yang mampu menyelaraskan nilai kemanusiaan dengan tuntutan organisasi modern di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit, Anitha Paulina Tinambunan, Abdul Choliq Hidayat, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. Edited by Sepriano. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Kasari, Mella Prestyani Dwi, and Muhammad Takrim. ‘Implementation Of Employee Work Discipline In The Human Resources Division Of PT PBM Sarana Bandar Nasional Pusat’. *Research Trend in Technology and Management* 3, no. 2 (2025). <https://rttm-journal.com/index.php/rttm/article/view/88>.
- Kementerian BUMN. *Core Values AKHLAK Sebagai Budaya Kerja BUMN*. Kementerian BUMN, 2020. <https://bumn.go.id>.
- Kencana, D. S., and E. Chalisyah. ‘Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia’. *Jurnal Lentera Bisnis* 4, no. 1 (2025).
- Kurniawan, D., and P. I. Santosa. ‘Digital Financial Services Transformation: Role Of Postal Companies In Financial Inclusion In Indonesia’. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Indonesia* 76, no. 2 (2022).
- Nugroho, R. A., and F. Wulandari. ‘Analisis Strategi Digitalisasi Pada Perusahaan Layanan Pos’. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 8, no. 2 (2020).
- PT Pos Indonesia. ‘Pos Indonesia Berhasil Meraih 3 Kategori Penghargaan Bertajuk HR Excellence Award 2023’. 2023. <https://www.posindonesia.co.id/en/articles/detail/pos-indonesia-berhasil-meraih-3-kategori-penghargaan-bertajuk-hr-excellence-award-2023>.
- PT Pos Indonesia (Persero). *Pospay: Panduan Penggunaan Aplikasi Layanan Keuangan Digital*. Divisi Digital PT Pos Indonesia, 2023. <https://www.posindonesia.co.id>.
- Putri, R. A. ‘Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai Di Kantor Bupati Pesisir Selatan’. *Journal Of Science Education And Management Business* 2, no. 3 (2024).

Ryan Wahyu Pramudya, Tri Kartika Pertwi: Peran Human Resource dalam Menjaga Kedisiplinan Kerja secara Humanis di PT Pos Indonesia Regional V surabaya

- Saputri, Lisa Amalina, Muhammad Iqbaal Maulana, Nur Kholik Istiqomah, and Intan Ratnawati. ‘Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur’. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC) 7*, no. 1 (2024). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/77141>.
- Sari, D. P., and F. Putra. ‘Internalization Of Organizational Culture: A Study On PT Pos Indonesia’. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 12, no. 1 (2023).
- Setiawan, R., and A. Nugroho. ‘Digital Transformation In HR Management: Challenges And Opportunities’. *Jurnal Transformasi Digital* 5, no. 2 (2021).
- Sihotang, H., and R. Marbun. *Efektivitas Sanksi Dan Pendekatan Humanistik Terhadap Perilaku Karyawan*. Organisasi Dan Perilaku Kerja, 2023.
- Utami, L. D., and R. A. Harimurti. ‘Adopsi Layanan Keuangan Digital Oleh BUMN: Studi Kasus PT Pos Indonesia’. *Jurnal Transformasi Digital* 4, no. 1 (2021).
- Wijayanti, L., A. Hermawan, and R. Prasetyo. ‘Humanistic Discipline In The Workplace: A Study Of Employee Coaching Models’. *Jurnal Manajemen SDM* 10, no. 3 (2022).