

IMPLEMENTASI DIGITAL CORPORATE CULTURE “EXPRESI” DI BANK JATIM SYARIAH CAPEM SAMPANG

*¹Moh. Ramin, ²Syaiful Bahri, ³Khoiruddin, ⁴Amiruddin, ⁵Pendi Asman, ⁶Ainol Yaqin, ⁷Moh.Kholil

Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan

Mohromin93@gmail.com, tebe.zakit99@gmail.com, Khoiruddin.1408@gmail.com,
Amirzralasta217@gmail.com, asmanfendiy@gmail.com, Yaqin6746@gmail.com,
Kholilyubiy576@gmail.com

Abstrak

Peneliti menemukan bahwa penerapan budaya kerja (corporate culture) dalam proses kegiatan kerja di Bank Jatim Syariah Capem Sampang melalui penekanan dan efektifitas dalam penerapannya. Sehingga menciptakan sumber daya manusia yang terlatih dan terbentuk dalam mengejar kinerja Bank Jatim Syariah, serta mampu bersaing dan menciptakan lembaga keuangan syariah yang dapat go public dan dapat dikenal oleh lebih banyak orang. Dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik diharapkan bersumber dari perilaku masing-masing individu, artinya pembentukan budaya kerja dari karyawan dan pimpinan merupakan kerangka dasar manajemen dari sebuah organisasi, yang dilakukan secara terus menerus tidak lepas dari kerja keras pemimpin. Hal inilah yang akan menghasilkan dampak yang signifikan bagi organisasi dan lembaga. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian yang akan ditelaah dalam penelitian ini adalah terkait penerapan budaya perusahaan yang dalam hal ini diimplementasikan dalam beberapa referensi, sehari-hari adalah Selasa, Iman, OK BRO, SICOMO, dan singkatan dari kata EXPRESI. Sehubungan dengan hasil penelitian ini, disarankan kepada staf pimpinan BANK JATIM SYARIAH CAPEM SAMPANG untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja pegawainya, terlebih dahulu alangkah baiknya mengendalikan dan menerapkan budaya kerja tersebut pada diperhatikan dan dipertahankan dalam rangka meningkatkan budaya kerja yang profesional sesuai dengan visi dan misi bank Jatim itu sendiri.

Kata kunci: Budaya kerja, Budaya perusahaan digital, Ekspresi

Abstract

Researchers found that the application of work culture (corporate culture) in the process of work activities at Bank Jatim Syariah CapemSampang through emphasis and effectiveness in its application. So as to create human resources who are trained and formed in pursuit of the performance of Bank Jatim Syariah, and are able to be competitive and create Islamic financial institutions that can go public and can be known by more people. In an effort to build better human resources, work processes and work results, it is hoped that it will originate from the behavior of each individual, meaning that the formation of a work culture from employees and leaders is the basic management framework of an organization, which is carried out continuously which cannot be separated from the hard work of the leader. This is what will produce a significant impact on organizations and institutions. In this study, researchers used a qualitative descriptive research method. The research focus that will be looked at in this study is related to the application of corporate culture which in this case is implemented in several references, everyday is TUESDAY,

Faith, OK BRO, SICOMO, and an abbreviation of the word EXPRESI. In connection with the results of this study, it is suggested to the chief manager staff of BANK JATIM SYARIAH CAPEM SAMPANG to maintain and improve the work culture of its employees, beforehand it would be nice to control and apply this work culture to be considered and maintained in order to improve a professional work culture in accordance with the bank's vision and mission East Java itself.

Keywords: *Work culture, Digital company culture, Expression*

Pendahuluan

Sumber daya manusia penting bagi suatu organisasi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui sumber daya manusia suatu organisasi ataupun lembaga akan berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi dapat ditentukan sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi maupun lembaga dalam menjalankan manajemen budaya kerja yang dilaksanakan.

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami masalah maupun hambatan-hambatan dalam operasional tugasnya secara efektif dan semaksimal mungkin. Dan begitu sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang menjadi program kerja yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Pengaruh ini semakin besar jika budaya perusahaan semakin kuat, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga mampu menekan tingkat kelaurnya karyawan. (Wibowo, Soewito, dan Sugiyanto 2001) Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kebutuhan organisasi yang mutlak dibutuhkan adalah berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. *Job performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. (Danu Kusbandono 2018)

Faktor budaya kerja memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Budaya kerja merupakan cara pandang yang membutuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini

oleh karyawan tersebut dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik dan semuanya mempunyai arti proses yang panjang dan terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui, berdasarkan pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan tersebut dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik (Rosyid, Kunaifi, dan Asy'ari 2021).

Menurut Danu Kusbandono dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya kerja yang dilakukan oleh disarbud dalam penerapan dan pelaksanaan dikategorikan cukup baik. Yang mana dalam penelitian ini budaya kerjanya mencakupi disiplin kerja pegawai, keterbukaan pegawai, saling menghargai antar pegawai dan kerjasama antar pegawai yang semuanya dilatih untuk menjadikan pribadi pegawai yang baik. Sedangkan Ayu Nadia Pramazuly dan Hinfa Mosshananza dan Rosidah menyimpulkan bahwa dalam budaya "*Piil Pesenggiri*" pada desa Sabah Balau Kabupaten Lampung Selatan terkait budaya kerja terdapat hal-hal yang harus ditingkatkan dari sektor budaya kerja tersebut karena disana masih banyak memiliki hambatan-hambatan dalam penerapannya. (Pramazuly, Mosshananza, dan Rosidah 2021)

Dalam penelitian ini penulis ingin membahas terkait "*Expresi*" yang merupakan budaya kerja sekaligus *corporate culture* (budaya perusahaan) yang terdapat di Bank Jatim Syariah Capem Sampang dengan beberapa konsep dan sistem yang benar-benar diterapkan dan ditekankan dalam penerapannya, sesuai dengan hasil wawancara terhadap manager bank Jatim Syariah Capem Sampang (Harun Ar-Rasyid 2023).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan yang bersifat deskriptif (Aisyah et al., 2021). Lokasi pelaksanaan penelitian Bank Jatim Syariah Cabang Pembantu Sampang, bertempat di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.65, RW. III, Gn. Sekar, Kec.Sampang, Kabupaten Sampang, Jawa Timur, sumber data diperoleh dari 2 jenis data, yakni data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dengan manager bank Jatim Syariah, sedangkan data sekunder didapat dari studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan 3 teknik, yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik uji validitas data menggunakan triangulasi dan untuk teknik analisis data untuk Menyusun laporan ini menggunakan 3 metode yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Ramin, Wafa, dan Wafa 2022).

Hasil Dan Pembahasan

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentjaraningrat, yaitu kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan

masyarakat. Sedangkan pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu : Sikap dengan pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja di bandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik: Meningkatkan jiwa gotong royong, Meningkatkan kebersamaan, Saling terbuka satu sama lain, Meningkatkan jiwa kekeluargaan, Meningkatkan rasa kekeluargaan, Membangun komunikasi yang lebih baik, Meningkatkan produktivitas kerja, Tanggap dengan perkembangan dunia luar (Wiradinata 2013).

Penerapan *corporate culture* bank jatim syariah cabang pembantu sampang

Pembentukan budaya kerja atau perusahaan terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi, belajar menghadapi masalah atau ingin membuat perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

Bank Jatim Syariah mempunyai tujuan dalam penerapan budaya kerja tersebut untuk membuat seluruh pegawai termotivasi, produktif dan juga menjadikan budaya perusahaan ini sebagai *corporate image*. Berperilaku baik dan berakhlak harus dilakukan tiap hari karena hal ini menjadi tekanan kepada seluruh insan Bank Jatim agar memiliki semangat dan *sense of belonging* terhadap pekerjaan perusahaan (YUNITA SARI, 2023).

Corporate culture bank jatim memang diterapkan kepada seluruh insan bank jatim baik yang ada di kantor pusat (KP), kantor cabang, kantor cabang pembantu (CAPEM). adapun budaya perusahaan tersebut terkumpul dalam suatu kata "*expresi*" yang didalamnya memiliki bagian-bagian tersendiri dan juga mempunyai turunan terhadap budaya kerja tersebut.



Gambar 1
Budaya Perusahaan Bank Jatim

Exceclence

Selalu memberikan segala sesuatu melebihi ekpektasi. Dengan arti lain senantiasa mengembangkan dan melakukan perbaikan di segala bidang untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang terbaik secara terus menerus. Adapun perilaku utama meliputi:**Fast & Simplicity**, Senantiasa tanggap dan sigap dalam dinamika perubahan dengan menghadirkan produk dan layanan yang mudah digunakan oleh customer, panduan perilaku:Senantiasa berinisiatif secara konsisten untuk menawarkan dan memberikan solusi terbaik dengan cepat, tepat dan mudah.Senantiasa memberikan kepastian produk dan layanan yang akurat, aman, nyaman, bernilai tambah dan memenuhi standar tinggi yang melampaui harapan customer.Senantiasa menyederhanakan masalah yang ada untuk memberikan solusi terbaik, cepat dan tepat bagi customer.

Agile & Business Savvy, Bekerja dengan cepat, gesit, cekatan, responsive dan proaktif dalam menangkap peluang bisnis, yang diterapkan oleh seluruh insan perusahaan dengan perbaikan kelanjutan, panduan perilaku:Senantiasa melihat dan menangkap peluang untuk memberikan nilai tambah kepada pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.Senantiasa bekerja dengan cekatan dalam melaksanakan tugas dan proaktif dalam mendapatkan peluang yang ada.Senantiasa fokus dan disiplin mengeksekusi prioritas. Senantiasa melakukan evaluasi dan pemantauan secara rutin baik terhadap proses kerja maupun hasil kinerja untuk dapat mengidentifikasi peluang-peluang perbaikan. Senantiasa patriotis dan memiliki mental juara serta berani melakukan terobosan. Luwes (tidak kaku) dan memiliki jiwa yang fleksibel sesuai situasi bisnis dan kebutuhan customer

Professional

Melaksanakan serta menguasai tugas dan tanggung jawab dengan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal, adapun perilaku utama sebagai berikut:**Execution & Risk Taker**, Melaksanakan keputusan manajemen dengan keberanian mengambil risiko yang diperlukan,

panduan perilaku:Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, akurat dan tepat waktu. Bekerja secara cerdas, yaitu efisien dan efektif, memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Mengelola pekerjaan secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian serta evaluasi dan pemantuan secara berkesinambungan. Dalam upaya memberikan hasil yang terbaik, memiliki keberanian untuk mengambil risiko yang diperhitungkan secara cermat sehingga tidak akan merugikan kepentingan perusahaan. Percaya diri atas hasil usaha dan peluang yang ada.

Proactive & Accountability, mengambil inisiatif tinggi dengan melaksanakan pilihan berdasarkan prinsip dan nilai secara terbuka dan penuh tanggung jawab, panduan perilaku:Menetapkan standard yang tinggi sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja dan dengan penuh tanggung jawab berusaha mencapai standard kinerja yang telah ditetapkan. Senantiasa memelihara gairah dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Menumbuhkan rasa ikut memiliki dan berani bertanggung jawab untuk setiap tindakan dan keputusan yang kita buat. Bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi bagi tercapainya visi dan misi Bank Jatim

Integrity

Sikap konsisten dalam pemikiran dan perilaku serta jujur baik pada diri sendiri maupun orang lain berdasarkan nilai-nilai etika, adapun perilaku utamanya meliputi:**Honesty**, menjunjung tinggi kejujuran, ketulusan, keterbukaan dengan memperhatikan prinsip-prinsip kehati-hatian, panduan perilaku :Senantiasa berkata dan bertindak berdasarkan kebenaran, sesuai fakta dan kenyataan yang terjadi. Bertindak jujur, ikhlas, terbuka, rendah hati, sederhana, beretika, menepati janji dan komitmen yang telah disepakati serta bertindak dengan tepat pada situasi yang tepat. Memelihara niat yang murni dan penuh kerelaan, bertindak semata-mata demi kepentingan yang terbaik bagi Bank Jatim tanpa pamrih dan tanpa ada maksud yang tersembunyi. Memelihara transparansi dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan, dengan memberikan informasi yang relevan secara benar, tepat dan akurat, dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip pribadi dan kerahasiaan. Berani mengakui keterbatasan dan kesalahan, serta bersedia untuk melakukan perbaikan. Menjadi teladan dalam segala situasi, melayani, menerima kritik, banyak mendengar. Mematuhi aturan, kebijakan dan prosedur serta peraturan perundangan yang berlaku secara bijaksana dan dengan penuh tanggung jawab. Mengambil keputusan secara bijaksana dalam berbagai situasi dengan tetap berpegang pada aturan dan kebijakan yang berlaku. Memegang teguh prinsip dan pendirian yang diyakini benar dan tidak mudah berubah meskipun berada dalam tekanan atau situasi yang sulit. Bekerja dengan penuh dedikasi, melindungi kepentingan dan kehormatan pribadi dan perusahaan serta selalu menjunjung tinggi kode etik profesi. Menghindari peluang yang memungkinkan terjadinya benturan kepentingan. Menjadi panutan dan teladan bagi orang lain dengan menjalankan

apa yang diucapkan secara konsisten. Menggunakan asset perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Mengambil keputusan secara obyektif dan bebas dari tekanan maupun pengaruh dari pihak manapun. Berani mengemukakan saran, pendapat dan kritik secara obyektif dan terbuka

Trust, sikap paling menghargai dan terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan, kejujuran dan Etika baik dalam pelaksanaan pekerjaan, adapun panduan perilaku meliputi:Memperlakukan rekan kerja, pelanggan, dan semua pihak yang berkepentingan dengan penuh hormat dan santun. Menjaga komunikasi yang penuh empati diantara sesama rekan kerja sehingga tercipta saling pengertian dalam hubungan interpersonal kerja. Menciptakan dan memelihara iklim lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Menjalankan amanah yang diberikan dengan penuh komitmen dan tanggung jawab sehingga tumbuh suatu kepercayaan yang langgeng. Menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi maupun golongan. Menjalani kerja sama antara individu dan antar unit kerja untuk bersama-sama berupaya mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Saling memberikan bantuan dan dukungan yang positif terhadap sesama rekan kerja dan berkontribusi aktif untuk mencapai tujuan bersama. Menghormati perbedaan diantara para pegawai dan menjadikan perbedaan itu sebagai titik awal untuk mencapai sinergi.

Synergy

Kerjasama yang saling menguntungkan yang dilakukan dengan komitmen untuk meningkatkan nilai tambah bagi kedua belah pihak, adapun perilaku utamanya meliputi:**Respect**, Menerapkan sikap saling menghargai, menghormati dan membimbing dengan tulus ikhlas dengan menjunjung tinggi nilai kesopanan, panduan perilaku: Berbuat kepada orang lain sebagaimana harapan bagaimana diperlakukan orang lain. Senantiasa berbaik sangka kepada orang lain. Menghargai dan menjunjung tinggi kehormatan orang lain. Menghindari perilaku yang merusak diri. Menghargai keunikan diri sendiri, mengembangkan diri dan atasi kelemahan.

Collaboration, bersama menciptakan nilai tambah untuk mewujudkan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, panduan perilaku:Berorientasi pada hasil yang positif. Saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dan atau kesepakatan. Sangat suka berdiskusi dan menjaga efektivitasnya. Rasa memiliki yang sangat tinggi. Menghargai dan memberikan pengakuan serta memiliki standar etos kerja yang tinggi.

Innovation

Kreativitas atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan menjadikan sesuatu yang sudah ada menjadi lebih baik secara terus menerus sesuai kebutuhan customer, adapun perilaku utama meliputi:**Eager to learn**, perilaku pegawai yang senantiasa meningkatkan pengetahuan diri agar perusahaan dapat tumbuh secara berkelanjutan, panduan perilaku:Rasa ingin tahu yang tinggi, optimis, ikhlas, konsisten dan visioner. Melakukan perbaikan berkelanjutan. Selalu peka terhadap

kebutuhan pelanggan dan proaktif untuk mengidentifikasi. Senantiasa mengembangkan tingkat kompetensi agar dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan sesuai tuntutan profesi. Memiliki etos kerja yang baik untuk menjadi pembelajar sejati. Memiliki semangat terus belajar sebagai bagian dari kehidupan, dan berproses mengubah tingkah laku menjadi lebih baik. Suka bertemu orang baru, berdiskusi, berefleksi dan melakukan perubahan

Creativity, senantiasa menciptakan sesuatu yang baru dan mengembangkan ide untuk mencapai hasil yang lebih baik, adapun panduan perilaku meliputi: Inovatif dalam menciptakan peluang untuk mencapai kinerja melampaui ekspektasi. Kreatif, inovatif, proaktif dan cepat tanggap dalam memberikan solusi terbaik. Selalu fokus untuk memberikan layanan dengan nilai tambah spesifik yang dibutuhkan pelanggan. Selalu inovatif dan berorientasi untuk memberikan solusi yang optimal untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Bersikap empati terhadap keluhan dan permasalahan pelanggan dan cepat tanggap untuk dapat memberikan solusi terbaik untuk setiap keluhan nasabah. Teguh dalam pendirian dan intuitif. Fleksibel, elaboratif, imajinatif, inisiatif, percaya diri. Minat yang luas dan tidak pernah bosan.

Selain itu Bank Jatim juga memiliki *corporate culture* memiliki turunan yang menjadi program kerja di Bank Jatim Syariah Capem Sampang yaitu terdiri dari: **Beriman (bersih sebagian dari iman)**, selalu memperhatikan kebersihan di lingkungan bank jatim syariah capem sampang agar mewujudkan perusahaan yang sehat SDM nya dan nyaman lingkungannya. Periode kegiatan tanggal 29 Januari s/d 24 Februari 2023. **Everyday is Selasa (senyum salam sapa)**, implementasi ini menjadi tekanan terhadap pegawai bank jatim syariah yang di tekankan apabila melayani nasabah ataupun salam sapa antar sesama pegawai. Periode kegiatan tanggal 29 Januari s/d 24 Februari 2023. **Ok bro (Orang Keren Berani On Time)**, dimana pegawai bank jatim diharuskan untuk *On Time* tepat waktu setiap jam operasionalnya. Periode kegiatan tanggal 29 Januari s/d 24 Maret 2023. **Si Como (Si Coffe Morning)**, saling diskusi pagi terkait kegiatan yang akan dilakukan dan juga evaluasi terhadap hambatan-hambatan maupun pencapaian selama satu pekan.

Dalam hal ini biasanya dilakukan tiap hari senin pagi pukul 07-00 dan juga tiap jum`at dengan kegiatan istighasah maupun kegiatan olahraga. Periode kegiatan tanggal 29 Januari s/d 24 Februari 2023. (Putri Meidi 2023). Corporate culture tersebut yang menjadi tekanan dan hal yang harus dilakukan bagi insan bank jatim khususnya bank jatim syariah capem sampang guna meningkatkan profitabilitas perusahaan dan kualitas organisasi agar bisa menarik minat nasabah serta go public dan tumbuh sesuai dengan target yang diinginkan.

Pelaporan digital corporate culture bank jatim syariah capem sampang, di dalam *Expressi* terdapat laporan yang dilaporkan kepada bank jatim pusat oleh setiap cabang maupun capem dengan menggunakan pelaporan aplikasi, metode tersebut menggampangkan para pegawai dalam

melaporkan kinerjanya yang dilaporkan setiap akhir bulan tanggal 24, dan pada akhir tahun akan mendapatkan nilai individualitas pegawai dari Bank Jatim. *Culture change agent* dan *culture booster* merupakan pegawai terpilih dari setiap perwakilan unit kerja cabang, Capem dan divisi-divisi yang berperan sebagai penggerak atau akselerator dalam pelaporan dan mengimplementasikan budaya kerja maupun perusahaan. (yayan 2023)

Simpulan

Penerapan *corporate culture* di bank jatim cabang pembantu syariah sampang dituangkan dalam kata *expresi* yang merupakan target dari perusahaan pusat bank jatim sebagai bentuk pengaplikasian dan kedisiplinan bagi insan bank jatim guna meningkatkan perusahaan yang bergerak di sektor keuangan bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Pelaporan digital atau berbasis aplikasi telah diterapkan di bank jatim guna mempermudah perolehan data maupun pelaporan berhubung bank jatim sudah berada di beberapa penjuror daerah jawa timur mulai dari konvensional dan cabangnya, juga bank jatim syariah. Yang semuanya dilaporkan tiap akhir bulan yakni bertepatan pada tanggal 24. Meskipun SDM di bank jatim syariah sudah memadai dan juga penekanan dari pihak direktur terhadap pegawai bank jatim syariah telah ditekan namun, hal itu tetap harus dilakukan pembaruan dan peningkatan dalam penerapannya karena tidak menutup kemungkinan perusahaan-perusahaan lain juga melakukan updating terhadap *corporate culture* yang mereka miliki.

Daftar pustaka

Anon. T.T. "294835885.Pdf."

Aisyah, E. N., Rahadjeng, E. R., Saptaria, L., Rahman, Fadali, Nurjannah, D., Mahmud, Subhan, Ega S., Arisman, Fauji, D. A. S., Utami, Budi, & Puspasari, I. D. (2021). *Analisis Data Penelitian Manajemen: Studi Fokus Analisis Kualitatif*. Retrieved from [http://repository.unpkediri.ac.id/4307/%0Ahttp://repository.unpkediri.ac.id/4307/1/Analisis Data Penelitian Manajemen Studi Fokus Analisis Kualitatif.pdf](http://repository.unpkediri.ac.id/4307/%0Ahttp://repository.unpkediri.ac.id/4307/1/Analisis%20Data%20Penelitian%20Manajemen%20Studi%20Fokus%20Analisis%20Kualitatif.pdf)

Harun Ar-Rasyid. 2023. "Expresi."

Pramazuly, Ayu Nadia, Hinfa Mosshananza, Dan Rosidah Rosidah. 2021. "Analisis Budaya 'Pili Pesengiri' Dalam Peningkatan Budaya Kerja Aparatur Di Balai Desa Sabah Balau Kabupaten Lampung Selatan." *Jurnal Progress Administrasi Publik* 1(2):61–67. Doi: 10.37090/Jpap.V1i2.501.

Putri Meidi. 2023. "Program Kerja Expresi."

- Ramin, Moh, Rofiqi Ali Wafa, Dan Moh Ali Wafa. 2022. "Penerapan Multi Akad Dalam Kontrak Gadai Di Bank Jatim Syariah Capem Sampang." *Currency: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*1(1):18–34.
- Rosyid, Abd, Aang Kunaifi, Dan Qaiyim Asy'ari. 2021. "Corporate Spiritual Leadership: Model Kepemimpinan Bisnis Era Milenial Dalam Menciptakan Great Corporate." *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*4(1):85–93. Doi: <https://doi.org/10.31334/transparansi.v4i1.1609.g816>.
- Wibowo, Budi, Soewito Soewito, Dan F. X. Sugiyanto. 2001. "Analisis Budaya Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pura Baru Kudus." *Jurnal Bisnis Strategi*6(4):1–25. Doi: 10.14710/jbs.6.4.1-25.
- Wiradinata, Marcell. 2013. "Analisis Budaya Organisasi Pada Perusahaan Alas Kaki." *Agora*1(1):235–44.
- Yayan. 2023. "Pelaporan Expresi."
- YUNITA SARI. 2023. "Expresi."