

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 1, 2026, P. 334-342
E-ISSN: 2986-6340
Licensed by CC BY-SA 4.0
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18310927>

Peran Etika Profesi dalam Pembentukan Budaya Organisasi di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk

The Role of Professional Ethics in Shaping Organizational Culture at PT Bank Syariah Indonesia Tbk

Rimi Gusliana Mais¹, Inayah Fatikahsari², Lilis Ainul Yaqin³

^{1,2,3}Jurusan Perbankan Syariah, STEBANK Islam Mr. Sjafruddin Prawiranegara

E-mail: rimi_gusliana@stei.ac.id, inayahfatikahsari@gmail.com, lilisainulyaqin2001@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran etika profesi dalam membentuk budaya organisasi pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Etika profesi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengatur integritas, tanggung jawab, kompetensi, dan standar moral pegawai sehingga memengaruhi pola kerja dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research) yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku, serta laporan resmi yang relevan dengan etika profesi, budaya organisasi, dan perilaku kerja di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Temuan ini diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan yang mengindikasikan adanya keterkaitan antara ketiga aspek tersebut dengan peningkatan kualitas kerja karyawan. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa PT. Bank Syariah Indonesia Tbk perlu memperkuat sistem edukasi, pengawasan, serta penegakan kode etik guna menciptakan budaya organisasi yang sehat, profesional, dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Etika Profesi, Budaya Organisasi, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia.*

Abstract

This study aims to analyze the role of professional ethics in shaping organizational culture at PT Bank Syariah Indonesia Tbk and its influence on employee performance. Professional ethics function as behavioral guidelines that regulate integrity, responsibility, competence, and employees' moral standards, thereby influencing work patterns and the values that develop within the organization. This study employs a qualitative approach using a literature review (library research) method, drawing on scholarly journals, books, and official reports relevant to professional ethics, organizational culture, and work behavior at PT Bank Syariah Indonesia Tbk. The findings indicate that the work environment, organizational culture, and Islamic work ethics play an important role in supporting the performance of Bank Syariah Indonesia employees. These findings are supported by interview and observational results, which indicate a relationship between these three aspects and improvements in employee work quality. The implications of this study emphasize that PT Bank Syariah Indonesia Tbk needs to strengthen its systems of education, supervision, and enforcement of the code of ethics in order to create a healthy, professional, and sustainable organizational culture.

Keywords: *Professional Ethics, Organizational Culture, Islamic Work Ethics, Employee Performance, Bank Syariah Indonesia.*

Article Info

Received date: 25 Desember 2025

Revised date: 15 Januari 2026

Accepted date: 20 Januari 2026

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan operasionalnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari usaha keras dan dedikasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja individu. Di tengah persaingan bisnis yang sengit saat ini, kualitas kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena

perusahaan perlu mencapai kinerja yang efektif dan efisien agar dapat bertahan dan berkembang di lingkungan ekonomi yang kompetitif (Anisa Amaliani & Irmayanti Hasan, 2024).

Di Indonesia, etika profesi dalam perbankan telah diatur melalui berbagai regulasi, termasuk peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bank Indonesia (BI), yang menyoroti pentingnya integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam melaksanakan tugas profesional. Selain itu, bank-bank besar umumnya memiliki kode etik internal yang mengatur perilaku pegawai dalam menjalankannya. Meski demikian, masih terjadi penyimpangan dalam penerapannya, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik dalam penerapan etika profesi pegawai bank (Marsa Mahendra et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa etika profesi tidak hanya berdampak pada kinerja internal, tetapi juga pada persepsi eksternal terhadap lembaga tersebut.

Salah satu faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem nilai-nilai, norma, tradisi atau tata kelakuan yang diakui dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran krusial karena dapat membentuk perilaku, kinerja, serta keberhasilan anggota organisasi. Melalui budaya organisasi yang kuat, perusahaan mampu mendorong motivasi karyawan, dimana budaya yang positif dapat mendorong mereka untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, budaya organisasi yang sehat juga dapat memperbaiki kinerja karyawan dan mendukung kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Hairani, 2023).

Fenomena utama yang menjadi dasar penelitian ini adalah kesenjangan antara komitmen ideal di Lembaga Keuangan Syariah terhadap kode etik dan realitas pelanggaran kode etik yang tinggi di lapangan. Perbankan Syariah secara ideal berkomitmen kuat pada budaya kerja profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab, yang tercermin dalam kebijakan seperti penandatanganan fakta integritas oleh pegawai dan manajemen, serta pembaruan berkala untuk evaluasi. Kode etik ini dimaksudkan sebagai sarana preventif dan reaktif untuk menjaga kepercayaan publik terhadap institusi keuangan syariah. Namun, realitas menunjukkan hambatan signifikan dalam implementasi, dengan frekuensi pelanggaran yang fluktuatif dan risiko moral yang masih tinggi, meskipun ada upaya penegakan melalui sanksi berat.

Menurut penelitian Amaliani, A. et al. (2024) menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh etika kerja Islam dapat berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara ketiga variabel tersebut. Dalam penelitian Nuriya Luthfiana (2024), Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perspektif maqashid syariah. Namun, berbeda dengan penelitian Anugrah, S. et al. (2025) yang memberikan pernyataan bahwa lemahnya penerapan prinsip-prinsip etika profesi, khususnya pada aspek integritas, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial, berkontribusi terhadap rendahnya kesadaran serta pengawasan keamanan informasi.

Penelitian ini penting untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen BSI dalam mengintegrasikan etika ke dalam kebijakan harian, meningkatkan kinerja organisasi, dan memperkuat daya saing di tengah kompetisi tinggi. Selain itu, hasilnya dapat menjadi acuan bagi regulator seperti OJK untuk memperkuat regulasi etika, mendukung pengembangan perbankan syariah yang resilien dan inovatif, serta mencegah dampak negatif terhadap ekonomi nasional secara keseluruhan. Etika profesi menjadi fondasi utama untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan mencegah praktik tidak etis seperti manipulasi data atau pelanggaran prinsip syariah dapat merusak kepercayaan nasabah, stabilitas industri syariah, dan kontribusi BSI terhadap ekonomi berkelanjutan berbasis nilai islami.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran etika profesi dalam pembentukan budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia (BSI), dengan fokus pada bagaimana nilai-nilai etika seperti kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab sosial berkontribusi terhadap pengembangan budaya organisasi yang kuat. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Manfaatnya

meliputi peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap BSI, dukungan terhadap pertumbuhan ekonomi syariah yang berkelanjutan, serta menjadi acuan bagi regulator seperti OJK untuk memperkuat regulasi etika di sektor perbankan, sehingga mendorong pengembangan industri yang lebih resilien dan inovatif di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Profesi

Etika berasal dari bahasa Latin "ethos" yang berarti kebiasaan. Sinonimnya adalah moral, yang juga berasal dari bahasa Latin "mores" yang artinya kebiasaan. Menurut Martin (1993), etika di definisikan sebagai "*the discipline which can act as the performance index or reference for our control system*". Dalam artian bahwa etika merupakan sebuah kepatuhan atau ketaatan terhadap batasan atau standar yang akan mengatur pergaulan manusia dalam didalam golongan atau masyarakat. Menurut Marsa Mahendra et al., (2025) etika profesi merupakan kumpulan prinsip moral yang memandu perilaku anggota profesi dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan transparan. Dalam bidang perbankan, prinsip-prinsip ini di implementasikan dalam bentuk kode etik bank yang dibuat oleh institusi perbankan dan diawasi oleh otoritas reguler seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bank Indonesia (BI).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal penting yang mendukung kinerja pegawai di perusahaan, budaya ini menjadi pedoman bagi semua karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi juga merupakan kesempatan dalam membangun sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu beradaptasi dengan tantangan yang sedang terjadi maupun yang akan datang. Budaya organisasi juga merupakan elemen penting yang membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Daeli et al., 2024). Dengan adanya budaya yang mendorong nilai-nilai positif seperti kerja sama, jujur, dan saling menghargai, para karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik mereka.

Etika Kerja Islam

Etika berasal dari bahasa Latin "ethos" yang berarti kebiasaan. Sinonimnya adalah moral, yang juga berasal dari bahasa Latin "mores" yang artinya kebiasaan. Dalam bahasa Arab, etika disebut akhlak, yang merupakan bentuk jamak dari mufrad khuluk, yang berarti budi pekerti. Keduanya umumnya diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat, yang menunjukkan perilaku manusia, tindakan, atau sikap yang dianggap benar atau tidak (Sugiarto et al., 2023). Dalam etika kerja Islam, pekerjaan dianggap sebagai cara untuk meningkatkan kesejahteraan diri secara ekonomi, sosial, dan psikologis. Konsep dasar etika kerja islam berasal dari Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Etika kerja islam didasarkan pada empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan perilaku bertanggung jawab (Sugiarto et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku yang sudah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja setiap karyawan memengaruhi dampak signifikan terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan mencakup apa yang mereka lakukan atau tidak, dan ini berdampak pada seberapa banyak partisipasi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuannya (Rativa Dianda Zahra Putri et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka yang bersumber pada Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia tahun 2024 sebagai data utama. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran etika profesi dalam pembentukan budaya organisasi di lingkungan BSI tanpa melakukan pengumpulan data lapangan. Data penelitian diperoleh melalui penelaahan dokumen resmi perusahaan, khususnya laporan tahunan, laporan keberlanjutan, serta kebijakan internal yang memuat informasi terkait penerapan etika profesi, tata kelola perusahaan, dan budaya kerja. Selain itu, penelitian ini didukung oleh literatur akademik berupa jurnal ilmiah dan buku yang relevan guna memperkuat kerangka konseptual.

Analisis data dilakukan dengan cara mengkaji, mengelompokkan, dan membandingkan informasi yang terdapat dalam laporan tahunan BSI dengan temuan penelitian terdahulu. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi nilai-nilai utama seperti integritas, tanggung jawab, kepatuhan terhadap kode etik, serta implementasinya dalam pembentukan budaya organisasi berbasis prinsip syariah. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif berbasis studi dokumentasi dinilai tepat untuk mencapai tujuan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etika Profesi di Bank Syariah Indonesia

Etika profesi di Bank Syariah Indonesia merupakan landasan moral dan profesional yang mengarahkan perilaku pegawai dalam menjalankan aktivitas perbankan sesuai dengan prinsip syariah. Etika profesi ini menekankan nilai integritas, kejujuran, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan dan prinsip kehati-hatian. Dalam konteks BSI, etika profesi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman formal, tetapi juga sebagai komitmen moral untuk menjaga kepercayaan nasabah dan masyarakat luas. Penerapan etika profesi di BSI diwujudkan melalui kode etik pegawai, fakta integritas, serta kebijakan internal yang mengatur standar perilaku kerja. Kode etik pegawai yang dilihat dari Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia Tahun 2024, mengatur dimana pegawai harus menjalankan tugas secara profesional, menghindari konflik kepentingan, serta menjaga transparansi dalam setiap proses pelayanan dan pengambilan keputusan.

Jumlah Pelanggaran dan Sanksi Yang Diberikan

No.	Jenis Sanksi	Kategori Sanksi	Jumlah Sanksi		
			2022	2023	2024
1	SPNS	Ringan	8	9	30
2	ST 1		37	54	39
3	ST 2		17	29	4
4	SP 1	Sedang	118	159	155
5	SP 1 Setara SP 2		27	70	22
6	SP 1 Setara SP 3		11	21	18
7	SP 2		2	0	0
8	SP 3		0	0	0
9	SPT		20	31	39
10	PHK	Berat	68	111	119
Total			308	484	426

Gambar 1 Kode Etik di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Periode 2022-2024

Sumber: Laporan Tahunan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk

Berdasarkan **Gambar 1** yang diambil dari laporan tahunan BSI halaman 476, jumlah pelanggaran dan sanksi periode 2022–2024 menunjukkan bahwa penerapan kode etik dan fakta integritas telah diikuti oleh mekanisme penegakan disiplin yang berjalan secara sistematis. Variasi sanksi pada kategori ringan hingga berat mengindikasikan adanya upaya organisasi dalam menjaga kepatuhan perilaku pegawai melalui pengawasan internal yang berkelanjutan. Temuan ini menjadi dasar evaluasi dalam memperkuat pembinaan etika serta konsistensi penerapan nilai-nilai perilaku kerja di lingkungan perbankan syariah. Menurut peneliti perlu adanya peran Dewan Pengawas Syariah (DPS) dalam mendukung penguatan etika dan budaya organisasi berbasis prinsip syariah. Pengawasan DPS

tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan produk dan transaksi, tetapi juga berkontribusi dalam mendorong internalisasi nilai amanah, integritas, dan tanggung jawab. Melalui pengawasan dan pembinaan yang bersifat kolaboratif, peran DPS diharapkan dapat memperkuat reputasi syariah serta menjaga kepercayaan publik terhadap perbankan syariah secara berkelanjutan.

Budaya Organisasi di Bank Syariah Indonesia

Budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia terbentuk dari nilai-nilai yang dianut bersama dan diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari pegawai. Budaya ini mencerminkan identitas BSI sebagai lembaga keuangan syariah yang menjunjung tinggi profesionalisme, kerja sama, dan pelayanan berbasis nilai Islam. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman tidak tertulis yang mengarahkan cara pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi BSI juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada kinerja. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan saling menghargai menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung efektivitas operasional. Dengan budaya organisasi yang kuat, BSI mampu menyelaraskan tujuan perusahaan dengan perilaku individu, sehingga mendorong pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

Internalisasi Budaya

Menanamkan Nilai AKHLAK: Mendorong Inovasi dan Kolaborasi untuk Pertumbuhan Berkelanjutan di 2024

Tahun 2024 menjadi momentum strategis bagi BSI untuk mengintegrasikan *core values* AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) ke dalam setiap aspek operasional dan budaya kerja. Manajemen secara konsisten terlibat dalam kegiatan internalisasi BSI One Culture seperti Nobar Video AKHLAK, Taujih Pekan Ber-AKHLAK, CEO Menyapa, program *BEYOND by BSI Activation*, serta kegiatan-kegiatan internalisasi budaya lainnya. Dengan mengedepankan inovasi sebagai katalis perubahan dan kolaborasi sebagai penggerak harmoni, BSI meluncurkan sejumlah program yang bertujuan menciptakan dampak berkelanjutan bagi internal organisasi dan seluruh pemangku kepentingan.

Selain dengan semangat Kompeten dan Adaptif, BSI memperkuat budaya inovasi melalui *Innovation Culture Journey* 2024. Program ini bertujuan mendorong kreativitas insan BSI sekaligus menciptakan ekosistem yang mendukung ide-ide baru menjadi solusi nyata. Adapun inisiatif utama dalam program ini meliputi:

1. *Innovation Challenge*: Kompetisi inovasi ini terdiri atas tiga kategori utama, yaitu:
 - *Best Idea - Breakthrough*, untuk ide inovatif dengan potensi perubahan besar.
 - *One Unit One Implementation Innovation*, menantang setiap unit kerja untuk menerapkan setidaknya satu inovasi di unit kerja.
 - *Best Implementation - Breakthrough*, penghargaan bagi inovasi yang berhasil diterapkan dan membawa dampak signifikan.

2. *Webinar Innovation Series* dan *Innovation Clinic*: Dilaksanakan secara *hybrid* (online dan offline), kegiatan ini menjadi wadah berbagi pengetahuan dan pendampingan praktis untuk mempercepat adopsi inovasi di seluruh lini organisasi.
3. Pembakuan Proses Inovasi: Sebagai langkah strategis, BSI berkomitmen menjadikan proses inovasi sebagai bagian dari kebijakan dan aturan perusahaan, memastikan keberlanjutan dan keselarasan inovasi dalam kerangka kerja yang terstruktur.

Dalam semangat *Harmonis* dan *Kolaboratif*, BSI meluncurkan *Collaboration Survey* sebagai langkah konkret untuk mengukur dan memperkuat sinergi antarunit kerja. Survei ini memungkinkan setiap unit kerja memberikan penilaian, umpan balik, atau apresiasi terhadap unit kerja lain yang telah berkolaborasi. Program ini tidak hanya mendorong transparansi dan perbaikan berkelanjutan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dan mengapresiasi.

Dengan landasan nilai AKHLAK, BSI berkomitmen untuk terus mendorong inovasi dan memperkuat kolaborasi di tahun-tahun mendatang. Budaya kerja yang *Amanah, Kompeten, dan Adaptif*, serta kolaborasi yang *Harmonis dan Loyal*, organisasi akan terus tumbuh menjadi entitas yang relevan, kompetitif, dan membawa manfaat luas bagi masyarakat. BSI One Culture dalam *men-drive performance* menjadikan insan BSI memiliki *high performance high engagement*.

Gambar 2 Internalisasi Budaya di Bank Syariah Indonesia Tbk Periode 2022-2024

Sumber: Laporan Tahunan PT. Bank Syariah Tbk

Berdasarkan **Gambar 2** yang diambil dari Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia Tahun 2024 halaman 277, BSI menerapkan nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif)

- a. Amanah: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- c. Harmonis: Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- e. Adaptif: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- f. Kolaboratif: Membangun kerjasama yang sinergis.

Bank Syariah Indonesia mengimplementasikan nilai AKHLAK tersebut sebagai fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang inovatif, adaptif, dan kolaboratif. Internalisasi nilai tersebut dilakukan secara terstruktur melalui program *BSI One Culture* yang terintegrasi dengan aktivitas operasional organisasi, sehingga nilai budaya tidak hanya dipahami secara normatif, tetapi juga diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Selain itu, penerapan *Collaboration Survey* memperkuat sinergi antarunit kerja dan membangun lingkungan kerja yang harmonis serta saling menghargai. Secara keseluruhan, internalisasi nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi dan keberlanjutan BSI sebagai bank syariah nasional.

Peran Etika Profesi dalam Pembentukan Budaya Organisasi di BSI

Etika profesi memiliki peran sentral dalam membentuk budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia. Nilai-nilai etika yang diterapkan secara konsisten akan berkembang menjadi kebiasaan dan norma yang melekat dalam perilaku pegawai. Integritas, kejujuran, dan tanggung jawab yang ditanamkan melalui etika profesi menjadi fondasi utama dalam pembentukan budaya kerja yang profesional dan berlandaskan prinsip syariah. Dalam konteks BSI, etika profesi berfungsi sebagai penghubung antara kebijakan formal dan praktik kerja nyata. Ketika etika profesi dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian pekerjaan, maka budaya organisasi yang terbentuk akan mencerminkan komitmen terhadap nilai-nilai syariah. Hal ini menunjukkan bahwa etika profesi tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga berperan aktif dalam membangun identitas dan karakter organisasi.

Dirut BSI : Culture AKHLAK Jadi Pondasi Membangun SDM BSI

1 Agustus 2024 | Berita

Bagikan:   



Gambar 3 Culture AKHLAK yang diinisiasi Oleh Kementrian BUMN

Sumber: [Dirut BSI : Culture AKHLAK Jadi Pondasi Membangun SDM BSI - Berita | Bank Syariah Indonesia](#)

Berdasarkan **Gambar 3** tersebut, dapat dipahami bahwa Bank Syariah Indonesia (BSI) menempatkan etika profesi sebagai elemen strategis dalam pembentukan budaya organisasi melalui internalisasi nilai AKHLAK. Etika profesi berfungsi sebagai seperangkat norma dan prinsip yang mengarahkan perilaku pegawai agar bertindak profesional, berintegritas, dan sesuai dengan prinsip syariah. Penerapan etika profesi secara konsisten mendorong terciptanya keselarasan antara kepentingan individu, organisasi, dan pemangku kepentingan. Nilai-nilai AKHLAK tidak hanya menjadi slogan, tetapi menjadi pedoman kerja yang membentuk sikap amanah, tanggung jawab, dan komitmen dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi BSI dibangun melalui proses internalisasi nilai etis yang terstruktur dan berkelanjutan. Dengan demikian, etika profesi memiliki peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berkarakter, dan mampu mendukung keberlanjutan kinerja BSI.

Implementasi Etika Profesi dalam Pembentukan Budaya Organisasi di BSI

Implementasi etika profesi dalam pembentukan budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia dilakukan melalui berbagai mekanisme internal yang terstruktur. Sosialisasi kode etik, pelatihan etika, serta pengawasan terhadap perilaku kerja menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa nilai-nilai etika diinternalisasi oleh seluruh pegawai. Implementasi ini bertujuan agar etika profesi tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga diwujudkan dalam tindakan nyata. Namun, implementasi etika profesi di BSI juga menghadapi tantangan, terutama dalam menjaga konsistensi antara komitmen

normatif dan praktik di lapangan. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat penting sebagai teladan dalam penerapan etika profesi. Kepemimpinan yang berintegritas mampu memperkuat budaya organisasi yang etis dan profesional, sehingga etika profesi benar-benar menjadi fondasi dalam pembentukan budaya organisasi BSI yang sehat, berkelanjutan, dan berorientasi pada nilai-nilai syariah.

Milad ke-4, BSI Sabet 15 Penghargaan Infobank Satisfaction, Loyalty, and Engagement 2025

5 Februari 2025 | Berita

Bagikan:   



Gambar 4 BSI Berhasil Menyabet 15 Penghargaan di ajang The 8th Infobank Satisfaction, Loyalty, and Engagement 2025 *Sumber: [Milad ke-4, BSI Sabet 15 Penghargaan Infobank Satisfaction, Loyalty, and Engagement 2025 - Berita | Bank Syariah Indonesia](#)*

Berdasarkan **Gambar 4** tersebut, penghargaan yang diraih Bank Syariah Indonesia (BSI) dalam aspek satisfaction, loyalty, and engagement mencerminkan keberhasilan implementasi etika profesi dalam membentuk budaya organisasi yang kuat. Etika profesi diterapkan sebagai pedoman perilaku seluruh insan BSI dalam memberikan layanan yang profesional, jujur, dan bertanggung jawab kepada nasabah. Penerapan nilai-nilai etis secara konsisten mendorong terciptanya kepercayaan dan kepuasan nasabah sebagai bagian dari budaya kerja organisasi. Selain itu, etika profesi memperkuat komitmen pegawai untuk bekerja sesuai standar moral, prinsip syariah, dan aturan perusahaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya loyalitas dan keterikatan (engagement) baik dari sisi nasabah maupun karyawan. Dengan demikian, etika profesi berperan penting sebagai fondasi dalam pembentukan budaya organisasi BSI yang berorientasi pada kinerja berkelanjutan dan keunggulan layanan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Etika profesi memiliki peran fundamental dalam membentuk budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan prinsip syariah. Penerapan etika profesi melalui kode etik, fakta integritas, serta kebijakan internal berfungsi sebagai pedoman perilaku pegawai dalam menjalankan tugas secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab. Etika profesi yang diterapkan secara konsisten tidak hanya mengatur hubungan kerja internal, tetapi juga berkontribusi dalam menjaga kepercayaan nasabah dan reputasi institusi. Dengan demikian, etika profesi menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang berintegritas dan selaras dengan nilai-nilai syariah.

Budaya organisasi yang terbentuk di Bank Syariah Indonesia merupakan hasil dari internalisasi nilai-nilai etika dan nilai AKHLAK yang diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Budaya tersebut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja berkelanjutan. Integrasi etika profesi ke dalam budaya organisasi memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan perusahaan serta mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu,

penguatan etika profesi secara berkesinambungan menjadi strategi penting bagi BSI dalam menghadapi tantangan industri perbankan dan menjaga keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, penguatan etika profesi secara berkelanjutan menjadi faktor strategis bagi BSI dalam membangun budaya organisasi yang profesional, berlandaskan nilai syariah, serta mampu mendukung kinerja dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika industri perbankan. Upaya ini perlu didukung oleh komitmen manajemen dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan evaluasi secara konsisten terhadap penerapan etika kerja. Penguatan etika profesi juga berkontribusi dalam meminimalkan risiko pelanggaran serta meningkatkan akuntabilitas pegawai. Hal ini pada akhirnya mendukung daya saing dan keberlanjutan perbankan syariah di Indonesia.

REFERENSI

- Amaliani, A., & Hasan, I. (2024). Dampak lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5258-5267. DOI: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2501>
- Mildawati, W., Maharani, M., & Masyhuri, M. (2025). Peran Kode Etik Dalam Mencegah Fraud di Era Transformasi Digital Pada Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(5). DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15489620>
- Yulyanti, Y., & Saadatirrohmi, S. A. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 63-74. DOI: <https://doi.org/10.20414/jps.v2i1.7787>
- Hairani, T. (2023). Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 339-345. DOI: <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8164>
- Luthfiana, N. (2024). Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI dengan Variabel Reward sebagai Moderasi Perspektif Maqāṣid Al-Sharīah. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(2), 623-648. DOI <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i2.3920>
- Puspita, A. Y., Tarigan, D. G. S., Setiawan, F., & Nasirwan, N. (2025). Implementation of Good Corporate Governance and Code of Conduct at PT Bank Syariah Indonesia Tbk. *Economic: Journal Economic and Business*, 4(1), 1-7. DOI: <https://doi.org/10.56495/ejeb.v4i1.850>
- Maulena, M., Zulkarnain, T., & Mariana, M. (2024). Transformasi Bisnis dengan Etika Bisnis Islam: Keadilan dan Tanggung Jawab dalam Ekonomi Syariah. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(2). DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i2.2910>
- Mahendra, M., Asyiah, S., Saraswati, P., & Sukti, S. (2025). Konseptualisasi Etika Profesi Pegawai Bank. *Hidayah: Cendekia Pendidikan Islam dan Hukum Syariah*, 2(2), 91-97. DOI: <https://doi.org/10.61132/hidayah.v2i2.924>
- Anugrah, S., Himawan, M. Z., Qalby, N. R., & Nurmiati, E. (2025). Pengaruh Etika Profesi Terhadap Keamanan Informasi dalam Konteks Kebocoran Data BSI (Bank Syariah Indonesia): Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Tata Kelola dan Kerangka Kerja Teknologi Informasi*, 11(2), 106-112.
- Hardiani, H., & Sugiarto, S. (2023). Peran etika kerja islam dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada bank muamalat Cabang makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(1), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1.3480>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419. DOI: <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>

- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310. DOI: <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Mais, R. G., Munir, M., & Nuryasa, N. (2023). Pengaruh Islamic Corporate Social Responsibility Dan Sharia Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 42-49. DOI: <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v19i1.2792>
- Muchlis, S., & Mais, R. G. (2022). Analisis Dampak Instrumen Investasi Keuangan Syariah Sebagai Determinan Pertumbuhan Ekonomi Nasional Periode 2013-2020. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 7(2), 241-260. DOI: <https://doi.org/10.51289/peta.v7i2.529>
- Muchlis, S., Munir, M., & Mais, R. G. (2022). Financial performance analysis of sharia banking with maqashid shariah index method. *AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 261-276. DOI: <https://doi.org/10.36407/akurasi.v4i3.669>
- PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (2024). *Laporan Tahunan 2024*. Jakarta. Dari <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2024-ID/478/index.html#zoom=true>