

# Peran Etos Kerja Dalam Pengangkatan Karyawan Di Perusahaan Pelabuhan Kabupaten Karimun

Pepi \*, Joni Kurniawan

Prodi Manajemen Kepelabuhan dan Pelayaran, Fakultas Sains Dan Teknologi, Universitas Karimun; [Pepypey868@gmail.com](mailto:Pepypey868@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.47134/jasim>

\*Correspondence: Pepi

Email: [Pepypey868@gmail.com](mailto:Pepypey868@gmail.com)

Received: Juli 2025

Accepted: Juli 2025

Published: Juli 2026



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran etos kerja dalam proses pengangkatan karyawan pada perusahaan pelabuhan yang beroperasi di Kabupaten Karimun. Etos kerja yang mencerminkan sikap, nilai, disiplin, serta semangat kerja individu merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Dalam lingkungan kerja pelabuhan yang menuntut ketepatan waktu, tanggung jawab tinggi, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan, etos kerja menjadi indikator utama dalam proses seleksi, penempatan, maupun promosi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan manajer sumber daya manusia, pimpinan perusahaan, serta pegawai terkait pada beberapa perusahaan pelabuhan di Kabupaten Karimun. Selain itu, data pendukung juga diperoleh melalui observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kelayakan seseorang untuk diangkat menjadi karyawan tetap, khususnya pada posisi-posisi strategis. Nilai-nilai seperti kejujuran, loyalitas, disiplin, inisiatif, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas menjadi tolok ukur utama dalam penilaian internal perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa selain kompetensi teknis, aspek moral, integritas pribadi, dan perilaku kerja juga memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan individu dalam lingkungan kerja pelabuhan.

**Keywords:** Peran, Etos Kerja, Pengangkatan Karyawan, Pelabuhan

## Pendahuluan

Perusahaan pelabuhan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran arus barang dan jasa, serta menjadi bagian penting dalam rantai logistik nasional dan internasional. Di Kabupaten Karimun, keberadaan pelabuhan tidak hanya berfungsi sebagai gerbang ekonomi daerah, tetapi juga menjadi salah satu sektor yang menyerap banyak tenaga kerja. Seiring meningkatnya tuntutan profesionalisme dan efisiensi operasional, perusahaan pelabuhan dituntut untuk merekrut dan mengangkat personel yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga etos kerja yang tinggi.

Etos kerja merupakan seperangkat sikap dan nilai-nilai kerja yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan loyalitas seseorang dalam menjalankan tugas. Dalam lingkungan kerja pelabuhan yang cenderung padat aktivitas, menuntut ketepatan waktu, dan rawan risiko, keberadaan tenaga kerja yang memiliki etos kerja tinggi menjadi

aset penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, dalam proses pengangkatan personel—baik dari pegawai kontrak menjadi tetap maupun dalam promosi jabatan—etos kerja sering dijadikan pertimbangan utama.

Namun, dalam praktiknya, belum banyak kajian yang secara spesifik membahas bagaimana etos kerja diukur dan diintegrasikan dalam sistem pengangkatan personel di perusahaan pelabuhan, khususnya di wilayah Kabupaten Karimun. Hal ini menjadi dasar perlunya penelitian yang mendalam untuk menggambarkan secara sistematis peran etos kerja dalam proses tersebut. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penyusunan kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM yang lebih berorientasi pada nilai-nilai kerja yang produktif dan berintegritas.

Peran etos kerja dalam suatu lingkungan kerja adalah membentuk dan juga mengatur karyawan untuk membantu perusahaan dalam menentukan karyawan yang berpotensi untuk menjadi pemimpin. Juga tidak hanya itu dapat menjadikan para karyawan menjadi lebih disiplin dan juga melatih untuk mengembangkan kemampuan para karyawan baik yang sederhana hingga kemampuan yang baru dan berbeda.

Adapun manfaat dari sebuah etos kerja adalah dapat mencapai apa keinginan dan tujuan yang diinginkan di awal menjadi cepat tercapai. Jika banyak nya jumlah karyawan yang melimpah tentu saja mengharuskan sebuah perusahaan untuk berpikir mengenai cara bagaimana untuk mengoptimalkan atau memanfaatkan kinerja karyawan. Selanjut nya adalah persoalan mengenai bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Karena kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat dari keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Ismail, 2006), kinerja karyawan secara umum di pengaruhi oleh dua faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. sedang kan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi , kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Lifting (pengangkatan) di Perusahaan Pelabuhan sangat menjadikan etos kerja sebagai pedoman dan juga mewajibkan para karyawan-karyawan yang bekerja di dalam untuk mendalami nilai yang tertanam di dalam etos kerja yang di dasarkan pada kerja keras serta ketekunan, yang dapat menimbulkan perilaku-perilaku positif dalam organisasinya.

## **Metodologi**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengkaji secara mendalam peran etos kerja dalam proses pengangkatan personel pada perusahaan pelabuhan yang beroperasi di Kabupaten Karimun. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memahami fenomena sosial secara kontekstual dan naturalistik berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Menurut (Moleong, 2018), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata. Sementara itu, metode studi kasus digunakan untuk menelaah suatu kasus tertentu secara mendalam dalam lingkungan yang spesifik (Yin, 2018).

Lokasi penelitian dilaksanakan pada beberapa perusahaan pelabuhan di Kabupaten Karimun yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan dan operasional bongkar muat. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa sektor pelabuhan di wilayah tersebut memiliki aktivitas operasional yang tinggi dan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta beretos kerja baik. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu manajer sumber daya manusia, kepala unit operasional, serta pegawai yang telah mengalami proses pengangkatan atau promosi jabatan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti kebijakan rekrutmen, standar operasional prosedur (SOP), laporan evaluasi kinerja, serta arsip lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik penentuan informan dilakukan dengan purposive sampling, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019), purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu agar informasi yang diperoleh lebih relevan dan mendalam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pandangan informan mengenai pentingnya etos kerja dalam proses pengangkatan personel. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, serta perilaku kerja pegawai. Dokumentasi digunakan untuk menelaah berbagai dokumen yang berkaitan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Teknik analisis data menggunakan model interaktif (Miles, Huberman, dan Saldaña, 2014), yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi pola-pola, kategori, serta hubungan antara etos kerja dan keputusan pengangkatan personel.

## Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di beberapa perusahaan pelabuhan yang beroperasi di Kabupaten Karimun, dengan fokus pada proses pengangkatan personel dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap atau dalam promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap proses tersebut. Dalam konteks dunia kerja pelabuhan yang penuh tantangan dan tekanan, nilai-nilai yang tercermin dalam etos kerja menjadi indikator utama dalam menilai kelayakan seorang pegawai untuk diangkat atau dipromosikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala unit operasional dan manajer sumber daya manusia (SDM), etos kerja dianggap sebagai elemen yang tidak terpisahkan dari keberhasilan kerja individu. Dalam proses pengangkatan, aspek teknis memang tetap dinilai—misalnya kemampuan menjalankan alat berat, keterampilan bongkar muat, atau pengetahuan tentang keselamatan kerja. Namun demikian, semua narasumber sepakat bahwa aspek non-teknis berupa etos kerja menjadi penentu akhir dalam keputusan pengangkatan personel. Nilai-nilai seperti disiplin waktu, tanggung jawab terhadap tugas, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, loyalitas terhadap tim dan atasan, serta inisiatif dalam bekerja dinilai lebih tahan uji dibandingkan sekadar kemampuan teknis. Bahkan,

beberapa kepala unit menyatakan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja tinggi namun masih kurang dalam kemampuan teknis akan lebih mudah dikembangkan melalui pelatihan internal, dibandingkan pegawai yang mahir secara teknis namun tidak disiplin atau cenderung bekerja tanpa motivasi.

Observasi langsung terhadap aktivitas kerja di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan pelabuhan memiliki sistem pemantauan kinerja pegawai yang tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan, tetapi juga aspek sikap kerja. Misalnya, pegawai dicatat berdasarkan kehadiran, keterlambatan, laporan supervisor mengenai sikap kerja. Dalam beberapa perusahaan, sistem reward and punishment mulai diterapkan secara formal. Pegawai yang memiliki catatan absensi baik, menunjukkan kerja sama tim yang solid, dan tidak memiliki pelanggaran disiplin selama periode tertentu, secara otomatis masuk dalam daftar kandidat untuk pengangkatan ke posisi tetap. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat absensi buruk, sering melanggar SOP, atau menunjukkan sikap kerja yang tidak konsisten akan ditunda proses pengangkatannya, bahkan berpotensi tidak diperpanjang kontraknya. Fakta di lapangan ini menguatkan pernyataan bahwa etos kerja bukan lagi aspek informal yang hanya dinilai secara subjektif, melainkan telah menjadi bagian dari kebijakan manajemen SDM yang terstruktur.

Dari hasil wawancara terhadap pegawai yang telah berhasil diangkat menjadi pegawai tetap, hampir semuanya menyatakan bahwa mereka berusaha menunjukkan dedikasi penuh terhadap pekerjaan sejak awal masuk. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka menyadari kompetisi antar pegawai sangat ketat, sehingga mereka berupaya menonjolkan sikap kerja yang positif, seperti hadir lebih awal, menyelesaikan tugas tanpa perlu diminta, serta bersedia membantu rekan kerja di luar tanggung jawab pokoknya. Salah satu pegawai mengatakan, "Saya tidak terlalu ahli dalam alat berat awalnya, tapi saya selalu datang lebih awal dan bantu bersihkan area kerja. Lama-lama atasan saya perhatikan, lalu saya diberi pelatihan tambahan, dan akhirnya diangkat jadi pegawai tetap." Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja keras, inisiatif, dan kepedulian terhadap lingkungan kerja menjadi daya tarik bagi manajemen dalam menilai kesungguhan pegawai untuk berkarier di perusahaan tersebut.

Meski mayoritas perusahaan telah menyadari pentingnya etos kerja dalam proses pengangkatan personel, masih ditemukan kendala dalam penerapan sistem penilaian yang objektif dan terukur. Beberapa perusahaan belum memiliki instrumen baku untuk menilai etos kerja secara sistematis. Penilaian masih cenderung bersifat kualitatif dan tergantung pada persepsi atasan langsung. Hal ini membuka ruang bagi subjektivitas, terutama jika tidak diimbangi dengan dokumentasi evaluasi kinerja yang memadai. Selain itu, belum semua pegawai memahami bahwa etos kerja merupakan bagian dari kriteria pengangkatan. Masih ada sebagian pegawai yang beranggapan bahwa lama masa kerja atau kedekatan dengan atasan lebih berpengaruh. Persepsi seperti ini dapat memicu kekecewaan atau demotivasi bagi pegawai yang kurang mendapat bimbingan tentang pentingnya sikap kerja. Untuk mengatasi hambatan ini, perusahaan perlu melakukan sosialisasi yang lebih luas tentang sistem penilaian pengangkatan, termasuk menjelaskan indikator-indikator

etos kerja yang menjadi acuan. Penerapan sistem monitoring berbasis aplikasi atau formulir evaluasi berkala juga dapat membantu menurunkan tingkat subjektivitas.

Dari sisi manajerial, pengangkatan pegawai yang memiliki etos kerja tinggi dinilai memberi dampak langsung terhadap efisiensi kerja tim. Beberapa kepala divisi menyatakan bahwa satu pegawai yang memiliki sikap kerja negatif dapat merusak moral seluruh tim, sedangkan pegawai yang proaktif dan bertanggung jawab akan memotivasi rekan lainnya untuk bekerja lebih baik. Dalam diskusi kelompok terfokus (FGD), disampaikan bahwa tim kerja yang terdiri dari individu dengan etos kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih stabil, lebih sedikit konflik internal, serta lebih cepat dalam menyelesaikan target operasional. Artinya, pengangkatan personel berdasarkan etos kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas tim secara keseluruhan.

Sebagai tindak lanjut, beberapa perusahaan di Karimun mulai merancang pelatihan soft skills dan program pembinaan karakter bagi pegawai baru. Pelatihan ini mencakup pembelajaran tentang disiplin, tanggung jawab, etika kerja, serta manajemen waktu. Langkah ini menunjukkan adanya komitmen dari perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan seleksi ketat, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif dari dalam. Selain itu, perusahaan juga mulai memberi penghargaan kepada pegawai teladan setiap bulan atau kuartal. Penghargaan ini bukan hanya berupa bonus finansial, tetapi juga pengakuan terbuka yang diberikan di hadapan seluruh staf. Strategi ini terbukti meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai lain untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka.

Perusahaan Pelabuhan di Kabupaten Karimun membangun fasilitas-fasilitas untuk calon prospek dan pekerjanya. Salah satu contohnya seperti kelengkapan jalan menuju tempat, letak perusahaan yang dekat dengan jalur utama dan tunjangan lainnya. Dengan semua kelengkapan maka, wajar saja jika Perusahaan Pelabuhan di Karimun menjadi salah satu di antara perusahaan tersukses di bidangnya. Dan tidak hanya itu saja untuk jam kerjanya sangat sesuai kemampuan dan tidak menekan para pekerjanya untuk tidak lebih dari 7 sampai 10 /hari. Jika apabila ada penambahan waktu atau lembur kerja maka biasanya akan ada aturan-aturan yang ditetapkan lagi seperti uang lembur dan lain-lain.

Masing-masing anggota / para pekerja mereka bekerja sama dalam tugas dan tanggung jawabnya di dalam satu tim. Masing-masing anggota tim kerja lifting juga sangat mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan. Sehingga personel dalam tim lifting dapat memahami dengan teliti hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya pada saat proses kerja berlangsung. Seperti yang sudah saya ketahui dari informasi wawancara mengenai etos kerja yang ada di dalam satu personel atau tim lifting ini, saya mendapatkan hasil wawancara yang sudah saya lakukan kepada salah satu dari anggota tim lifting yang berkerja di dalam Perusahaan Pelabuhan di Karimun, yang berkerja sebagai rigger atau bisa disebut juru ikat yang menyatakan bahwa etos kerja para anggota dalam tim lifting sangat baik. Karena kekompakan dan kerja sama yang erat membuat tim menjadi mudah dalam menjalankan proses lifting (pengangkatan). Sehingga pada saat melakukan proses pekerjaan para anggota tim menjalankan tugas-tugas mereka dengan sangat teliti serta

mengikuti segala arahan-arahan dan juga aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Tim lifting (pengangkatan) sebelum melakukan proses kegiatan pengangkatan mereka melakukan Briefing terlebih dahulu tujuannya ialah untuk memberikan penjelasan-penjelasan secara singkat yang ada di area pekerjaan. Setelah itu mereka (tim lifting) lalu melakukan pekerja sesuai dengan yang sudah diarahkan dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat menghasilkan tujuan yang telah direncanakan, dan juga membuat para anggota tim lifting lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan segala proses pekerjaan berjalan dengan lancar sesuai dengan ketetapan yang berlaku.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pengangkatan personel pada perusahaan pelabuhan di Kabupaten Karimun. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, inisiatif, kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen kerja tidak hanya dipandang sebagai sikap ideal, tetapi telah menjadi faktor nyata yang dipertimbangkan dalam proses promosi jabatan maupun pengangkatan pegawai tetap. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan pelabuhan tidak hanya menilai kompetensi teknis pegawai, tetapi juga menempatkan aspek perilaku kerja dan integritas sebagai unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim. Mereka dinilai lebih produktif, mampu bekerja sama, memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan, serta mampu menjaga kualitas pelayanan dan kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, etos kerja menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung efektivitas organisasi dan keberhasilan operasional perusahaan pelabuhan.

Masih terdapat beberapa kendala dalam penerapan penilaian etos kerja, terutama terkait belum optimalnya sistem evaluasi yang objektif, terukur, dan transparan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi dalam proses pengangkatan personel. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan pembenahan sistem penilaian kinerja dengan memasukkan indikator etos kerja secara jelas dan terstruktur. Selain itu, diperlukan edukasi internal kepada seluruh pegawai mengenai pentingnya etos kerja sebagai fondasi dalam pengembangan karier.

Perusahaan pelabuhan di Kabupaten Karimun diharapkan mampu membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai etos kerja melalui program pembinaan, sistem penghargaan, pelatihan berkelanjutan, serta integrasi indikator etos kerja dalam kebijakan rekrutmen dan pengembangan karier secara menyeluruh. Dengan demikian,

perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing tinggi.

### Daftar Pustaka

Krismasari, D. (2014). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik gula tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(4).

Lencioni, P. (2006). *Mengatasi Lima Disfungsi sebuah Tim*. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen S-1*, 1(1).

Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1820.

Sendow, G. M., Mekel, P. A., & Tindow, M. I. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 2150.

Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt hasjrat abadi cabang manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 2659.