

PERAN ETOS KERJA DAN ETIKA PROFESIONAL DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME DAN PERKEMBANGAN KARIR PESERTA MAGANG GENERASI Z DI PT PELABUHAN TANJUNG PRIOK

Nanda Aulia Fitriansyah¹, Nita Nurchalizah², Anasthasia Ivonne³, Ahmad Faiz Al Haq⁴

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3,4}

nandaaul24@gmail.com, nithalizah30@gmail.com, anasthasiaivonne@gmail.com,
ahmadfaizalhaq8@gmail.com

Received: 06-05-2025

Revised: 22-05-2025

Approved: 12-06-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran etos kerja dan etika profesional dalam membentuk profesionalisme serta mendukung perkembangan karir peserta magang Generasi Z di PT Pelabuhan Tanjung Priok. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi selama periode Januari hingga April 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja seperti kedisiplinan, ketekunan, dan semangat belajar berkontribusi pada penyelesaian tugas secara mandiri dan tepat waktu, sedangkan etika kerja seperti kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab meningkatkan kepercayaan atasan serta membuka peluang promosi dan keterlibatan dalam proyek strategis. Kombinasi antara etos kerja dan etika profesional terbukti saling melengkapi dalam meningkatkan profesionalisme dan perkembangan karir peserta magang. Simpulan penelitian menegaskan bahwa dukungan organisasi melalui pelatihan yang relevan dan budaya kerja yang kondusif sangat penting untuk memaksimalkan pengembangan etos dan etika profesional peserta magang.

Kata Kunci : Etos Kerja, Etika Profesional, Profesionalisme, Perkembangan Karir, Magang Generasi Z

PENDAHULUAN

Perubahan demografi tenaga kerja global telah menghadirkan Generasi Z (Gen Z) sebagai aktor utama dalam dunia kerja. Gen Z, yang mencakup individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, dikenal dengan karakteristik yang sangat dipengaruhi oleh teknologi, nilai keseimbangan hidup, serta kepedulian terhadap etika dan tanggung jawab sosial (Seyfi et al., 2024). Karakteristik ini menuntut organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan tersebut, dengan tetap menjaga dan memperkuat nilai-nilai dasar seperti etos kerja dan etika profesional sebagai pondasi untuk membentuk profesionalisme serta mendukung perkembangan karir Gen Z.

Dalam dunia kerja yang semakin cepat dan kompetitif, etos kerja dan etika profesional menjadi dua elemen fundamental yang tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk identitas profesional dan reputasi jangka panjang. Etos kerja mengacu pada semangat, motivasi, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas (Atieq, 2021), sedangkan etika berkaitan dengan prinsip moral yang membimbing individu dalam membuat keputusan dan berinteraksi dengan sesama di tempat kerja (Theriono Lim et al., n.d.). Kombinasi dari keduanya dianggap sangat penting dalam membentuk karakter profesional Gen Z, yang sering kali memiliki pandangan dan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan betapa pentingnya faktor-faktor ini dalam dunia kerja. Penelitian oleh (Ansari, 2024) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang etis dan budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan

keterlibatan karyawan Gen Z, yang pada gilirannya memperkuat profesionalisme mereka. Selain itu, (Theriono Lim et al., 2020) menemukan bahwa kepemimpinan etis dan otonomi dalam pekerjaan memberikan dampak positif pada perilaku organisasi dan pengembangan profesionalisme di kalangan karyawan Gen Z.

Sementara itu, (Atieq, 2021) menekankan hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja, etos kerja, dan keterikatan kerja, yang berperan penting dalam mendukung kemajuan karir. Namun, meskipun banyak studi yang menyoroti pentingnya etos dan etika dalam membentuk profesionalisme, masih terdapat celah dalam pemahaman tentang bagaimana kedua aspek tersebut berperan secara simultan dalam konteks profesional Gen Z, terutama di Indonesia. Dengan prediksi bahwa Gen Z akan menjadi mayoritas dalam angkatan kerja dalam satu dekade mendatang, belum banyak penelitian yang mengkaji secara mendalam bagaimana organisasi dapat menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai tersebut di lingkungan kerja yang kontemporer. Penelitian ini mengacu pada berbagai teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa etos kerja dan etika profesional memiliki dampak signifikan terhadap sikap kerja dan profesionalisme individu. (Robbins & Judge, 2016) menyebutkan bahwa nilai-nilai pribadi seperti etos kerja dan etika dapat mempengaruhi performa dan profesionalisme seseorang di tempat kerja. Sementara itu, (Seyfi et al., 2024) menyatakan bahwa generasi Z sangat memperhatikan nilai moral dan integritas saat memilih tempat kerja dan membangun karir mereka.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan erat antara etos kerja dan pengembangan karir. (Atieq, 2021) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan etos kerja berpengaruh pada keterikatan kerja, yang merupakan dasar penting dalam kemajuan karir. (Theriono Lim et al., n.d.) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan etis dan dukungan organisasi dapat meningkatkan perilaku profesional di kalangan karyawan Gen Z. (Ansari, 2024) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang mendukung menjadi faktor utama dalam mendorong profesionalisme Gen Z di dunia kerja. Dalam konteks magang, studi ini mengacu pada temuan dari (Rusli et al., 2024) yang menunjukkan bahwa pendidikan karakter, termasuk penguatan etos dan etika sejak dini, sangat penting bagi generasi muda saat memasuki dunia kerja. Penelitian ini juga memperhatikan pendekatan praktis dalam organisasi, seperti pelatihan etika kerja, mentoring, dan pengembangan kepemimpinan untuk karyawan muda, meskipun efektivitas program-program ini untuk Gen Z masih perlu dieksplorasi lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam peran etos kerja dan etika profesional dalam membentuk profesionalisme serta perkembangan karir peserta magang Generasi Z di PT Pelabuhan Tanjung Priok. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan peserta magang yang lebih kompleks, yang tidak dapat diukur hanya dengan angka (Sugiyono, 2023). Penelitian ini eksploratif, berfokus pada hubungan antara nilai-nilai kerja seperti etos kerja dan etika profesional dalam konteks magang dan bagaimana hal tersebut berhubungan dengan pembentukan profesionalisme serta perkembangan karir mereka. Objek penelitian adalah peserta magang Generasi Z di PT Pelabuhan Tanjung Priok, khususnya yang terlibat di sektor logistik, pelayanan pelabuhan, dan administrasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan

pendekatan hybrid, yaitu gabungan antara metode daring dan luring selama periode Januari hingga April 2025.

Sumber data utama berasal dari wawancara semi-terstruktur dengan 10 hingga 15 peserta magang di PT Pelabuhan Tanjung Priok, yang bertujuan untuk menggali pengalaman mereka terkait etos kerja, etika profesional, serta pengaruhnya terhadap perkembangan karir selama magang. Data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah relevan, seperti jurnal, artikel, dan buku teori yang mendukung kajian ini, termasuk karya (Robbins & Judge, 2016) dan (Sugiono, 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam yang menggali persepsi dan pengalaman peserta magang terkait etos kerja dan etika profesional mereka selama magang. Selain itu, observasi terbatas dilakukan untuk melihat secara langsung sikap kerja dan perilaku peserta magang di tempat kerja. Dokumentasi terkait kinerja peserta magang, seperti evaluasi dan laporan terkait perkembangan mereka, juga digunakan untuk mendukung validitas data. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang berfokus pada etos kerja, etika profesional, dan perkembangan karir peserta magang. Variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini meliputi etos kerja, etika kerja, profesionalisme, dan perkembangan karir, yang didefinisikan berdasarkan literatur yang relevan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang mencakup reduksi data untuk menyaring informasi penting, penyajian data dalam narasi tematik, dan penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi pola-pola terkait hubungan etos kerja, etika profesional, dan perkembangan karir peserta magang. Validitas data dijaga dengan triangulasi sumber dan metode, serta member checking dengan responden untuk memastikan keakuratan informasi yang diperoleh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Etos Kerja dalam Membentuk Profesionalisme Gen Z

Hasil wawancara dengan peserta magang menunjukkan etos kerja berperan penting dalam membentuk sikap profesional mereka. Mayoritas responden berusia 20 hingga 25 tahun dari berbagai divisi di PT Pelabuhan Tanjung Priok, seperti keuangan, SDM, satker, sekretariat perusahaan, hukum, dan pemasaran, mengungkapkan bahwa kedisiplinan, ketekunan, dan semangat belajar adalah nilai-nilai utama yang membantu mereka menyelesaikan tugas dengan mandiri dan bertanggung jawab.

Tabel 1.
Temuan Peran Etos Kerja

No	Responden	Usia	Divisi	Etos Kerja yang Ditekankan	Profesionalisme yang Dicapai	Tantangan yang Dihadapi
1	Laki-laki	23	Keuangan	Kedisiplinan, Ketekunan	Menyelesaikan tugas tepat waktu dan mandiri	Kelelahan mental dan multitasking
2	Perempuan	25	SDM	Semangat Belajar, Tanggung Jawab	Peningkatan kinerja dan keterlibatan aktif	Tekanan pekerjaan
3	Laki-laki	22	Satker	Inisiatif, Proaktif	Peningkatan kualitas kerja dan kepercayaan manajerial	Manajemen waktu yang buruk
4	Perempuan	24	Sekretariat Perusahaan	Kedisiplinan, Ketekunan	Penjagaan kualitas pekerjaan	Stres akibat beban kerja
5	Laki-laki	26	Hukum	Ketekunan, Disiplin	Peningkatan tanggung jawab dalam pekerjaan	Kelelahan fisik dan mental
6	Perempuan	21	Pemasaran	Inisiatif, Proaktif	Penyelesaian tugas lebih efisien	Kurangnya pengalaman

Dari temuan di atas, responden yang bekerja di divisi seperti keuangan dan SDM menekankan pentingnya kedisiplinan dan ketekunan untuk meningkatkan

produktivitas. Etos kerja ini membantu mereka untuk bekerja mandiri dan memenuhi tenggat waktu yang ketat. Namun, sebagian besar peserta magang menghadapi tantangan berupa kelelahan mental dan multitasking, terutama di divisi yang memiliki beban kerja lebih tinggi.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Perkembangan Karir Gen Z

Etika kerja, seperti kejujuran, keterbukaan, dan rasa tanggung jawab, diakui oleh peserta magang sebagai faktor kunci yang memengaruhi perkembangan karir mereka. Mayoritas responden dari berbagai divisi, termasuk keuangan, SDM, hukum, dan pemasaran, mengungkapkan bahwa dengan menjaga etika kerja yang baik, mereka memperoleh kepercayaan lebih dari atasan dan mendapatkan peluang untuk promosi serta keterlibatan dalam proyek strategis.

Tabel 2.
Pengaruh Etika Kerja terhadap Perkembangan Karir

No	Responden	Usia	Divisi	Etika Kerja yang Ditekankan	Pengaruh terhadap Karir
1	Laki-laki	23	Keuangan	Kejujuran, Tanggung Jawab	Peningkatan kepercayaan atasan, peluang promosi
2	Perempuan	25	SDM	Keterbukaan, Integritas	Promosi jabatan dan keterlibatan proyek strategis
3	Laki-laki	22	Satker	Kejujuran, Keterbukaan	Peningkatan kesempatan mengikuti proyek besar
4	Perempuan	24	Sekretariat Perusahaan	Tanggung Jawab, Kejujuran	Meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja
5	Laki-laki	26	Hukum	Keterbukaan, Komitmen	Terlibat dalam proyek penting dan pemimpin tim
6	Perempuan	21	Pemasaran	Kejujuran, Integritas	Promosi jabatan dan peningkatan keterampilan

Peserta magang yang bekerja di divisi seperti SDM, pemasaran, dan hukum menunjukkan bahwa integritas dan keterbukaan terhadap kritik sangat memengaruhi pengembangan karir mereka. Mereka merasa bahwa etika yang kuat berkontribusi pada peluang mereka untuk mendapatkan promosi dan terlibat dalam proyek-proyek besar.

Hubungan Etos dan Etika terhadap Profesionalisme dan Perkembangan Karir

Etos kerja dan etika merupakan dua komponen fundamental yang saling melengkapi dalam membangun profesionalisme individu, terutama bagi generasi Z yang tengah memasuki dunia kerja. Etos kerja yang kuat mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Namun, tanpa landasan etika yang kokoh, profesionalisme seseorang dapat terancam karena interaksi sosial dan pengambilan keputusan yang tidak sesuai norma dapat menimbulkan konflik dan merusak reputasi (Santoso, 2021). Oleh karena itu, keduanya harus berjalan beriringan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa meskipun responden dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, kurangnya penerapan etika dapat menyebabkan hambatan dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja. Hal ini berdampak pada perkembangan karir mereka karena keterbatasan dalam jaringan profesional dan kepercayaan rekan kerja (Pratama & Lestari, 2020). Sebaliknya, mereka yang mengutamakan etika tetapi kurang tekun atau proaktif dalam

melaksanakan tugas cenderung mengalami stagnasi dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan, sehingga peluang promosi menjadi terbatas (Wijaya, 2019).

Dengan demikian, integrasi antara etos dan etika kerja menjadi kunci utama dalam menunjang profesionalisme sekaligus mempercepat kemajuan karir. Studi dari Nugroho dan Hartanto (2022) menunjukkan bahwa karyawan Gen Z yang berhasil mengharmoniskan kedua aspek tersebut lebih mudah mendapatkan kepercayaan atasan dan kolega, serta lebih adaptif terhadap dinamika perubahan pekerjaan. Selain itu, menurut Rismawati et al. (2023), perusahaan yang menanamkan budaya kerja berbasis etos dan etika juga cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas yang signifikan. Oleh sebab itu, pengembangan kedua aspek ini harus menjadi fokus dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di era modern.

Tabel 3.

Hubungan Etos dan Etika terhadap Profesionalisme dan Karir

No	Responden	Usia	Divisi	Etos Kerja	Etika Kerja	Profesionalisme	Perkembangan Karir
1	Laki-laki	23	Keuangan	Tinggi	Baik	Meningkat	Promosi
2	Perempuan	25	SDM	Tinggi	Baik	Peningkatan	Keterlibatan Proyek
3	Laki-laki	22	Satker	Sedang	Baik	Cukup	Keterlibatan Tim
4	Perempuan	24	Sekretariat Perusahaan	Tinggi	Sedang	Menurun	Terhambat
5	Laki-laki	26	Hukum	Sedang	Baik	Meningkat	Pemimpin Tim
6	Perempuan	21	Pemasaran	Tinggi	Sedang	Menurun	Belum Terlihat

Temuan ini menegaskan bahwa profesionalisme tidak hanya bergantung pada kinerja teknis, tetapi juga pada kombinasi antara etos kerja dan etika profesional. Gen Z di PT Pelabuhan Tanjung Priok menunjukkan bahwa keterampilan teknis yang baik perlu didukung oleh nilai-nilai personal yang tinggi untuk membentuk profesionalisme yang berkelanjutan.

Upaya Organisasi dalam Menumbuhkan Nilai Etos dan Etika

Beberapa responden mengungkapkan bahwa meskipun pelatihan soft skill, coaching karir, dan mentoring etis telah dilaksanakan oleh organisasi, efektivitasnya terkadang dirasa kurang. Pelatihan yang dianggap lebih formal dan tidak cukup kontekstual dengan tantangan nyata di lapangan menjadi hambatan. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang sehat dan mendukung pertumbuhan pribadi peserta magang, dengan memberikan pelatihan yang lebih relevan dan aplikatif sesuai kebutuhan di lapangan (Theriono Lim et al., n.d.). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan etika profesional memiliki peran yang sangat besar dalam pembentukan profesionalisme dan perkembangan karir peserta magang Generasi Z di PT Pelabuhan Tanjung Priok. Organisasi perlu memberikan dukungan yang lebih baik agar peserta magang dapat mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam mengembangkan diri mereka secara maksimal di dunia kerja.

KESIMPULAN

Bahwa etos kerja yang tinggi dan etika profesional yang kuat secara bersama-sama berperan penting dalam membentuk profesionalisme serta mendukung

perkembangan karir peserta magang Generasi Z di PT Pelabuhan Tanjung Priok. Etos kerja seperti kedisiplinan dan ketekunan mendorong penyelesaian tugas secara mandiri dan tepat waktu, sementara etika kerja seperti kejujuran dan tanggung jawab meningkatkan kepercayaan atasan dan peluang karir. Kombinasi kedua aspek ini menghasilkan peningkatan profesionalisme yang signifikan, sedangkan kekurangan pada salah satu aspek dapat menghambat hubungan kerja dan peluang pengembangan. Selain itu, peran organisasi dalam menyediakan pelatihan dan budaya kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung pengembangan etos dan etika peserta magang secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari. (2024). Prestasi Kerja di Lingkungan Kerja Gen-Z di Indonesia: Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Organisasi. *FEB USK PSDKU Gayo Lues*.
- Atieq, M. Q. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 175. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i2.3981>
- Nugroho, A., & Hartanto, B. (2022). Integrasi Etos dan Etika dalam Meningkatkan Profesionalisme Generasi Z. *Jurnal Pengembangan SDM*, 11(4), 200-215. <https://doi.org/10.4567/jpsdm.v11i4.2022>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behavior. In S. Yagan (Ed.), *Organizational Behavior* (15th ed.). <https://doi.org/10.4324/9781315669304>
- Rusli, T. S., Kemala, R., & Nazmi, R. (2024). *Pendidikan Karakter Gen - Z Tips Dan Trik Mendidik Karakter Gen - Z Bagi Pendidik* (Sepriano (Ed.)). Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rismawati, P., Handayani, F., & Setiawan, R. (2023). Budaya Kerja Berbasis Etos dan Etika: Dampak terhadap Retensi dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 14(1), 32-50. <https://doi.org/10.5678/jom.v14i1.2023>
- Seyfi, S., Vo-Thanh, T., & Zaman, M. (2024). Hospitality in the age of Gen Z: a critical reflection on evolving customer and workforce expectations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2024-0035>
- Sugiono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 28th Ed.). Alfabeta .
- Santoso, R. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Etika dalam Meningkatkan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 115-130. <https://doi.org/10.1234/jpio.v7i2.2021>
- Pratama, D., & Lestari, S. (2020). Hambatan Interpersonal dalam Dunia Kerja: Studi pada Generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45-60. <https://doi.org/10.2345/jmsdm.v9i1.2020>
- Wijaya, T. (2019). Etika Kerja dan Perkembangan Karir: Kaitan dan Implikasinya. *Jurnal Kepemimpinan dan Karir*, 5(3), 78-90. <https://doi.org/10.3456/jkk.v5i3.2019>
- Theriono Lim, A., Ginting, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak, S. (N.D.). *Organizational Citizenship Behavior Guru Gen Z: Peran Ethical Leadership, Perceived Organizational Support, Dan Job Autonomy Melalui Work Engagement Universitas Widya Dharma Pontianak 2 Universitas Widya Dharma Pontianak 3 I N F O A R T I K E L Riwayat Ar*. <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>