

Etos Kerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli

Daniati Hi. Arsyad ^{1*}; Ahmad Hi. Ismail ²

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Madako Tolitoli

*email: daniatidani74@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis etos kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli. Penelitian dilakukan pada februari s/d april 2024. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan pendekatan Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator menghargai waktu dan keinginan untuk mandiri belum terlaksana secara optimal, terlihat dari ketidakdisiplinan waktu pegawai dan ketergantungan dalam menyelesaikan tugas sederhana. Sementara itu, indikator tangguh dan pantang menyerah, serta penyesuaian diri, telah terpenuhi dengan baik, ditandai oleh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan kesadaran disiplin waktu dan pelatihan kemandirian kerja untuk memperkuat etos kerja pegawai secara menyeluruh.

Kata kunci: Etos Kerja; Pegawai Kantor Kesyahbandaran; Pelabuhan Kelas IV Tolitoli

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia sesungguhnya memiliki pijakan yang kuat untuk membina etos kerja yang menunjang kemajuan, baik melalui sikap hidup religius maupun nilai-nilai luhur Pancasila sebagai dasar negara. Etos kerja yang tinggi menjadi syarat penting dalam melaksanakan aksi nyata untuk mendorong kemajuan di berbagai bidang kehidupan. Sebagai bagian dari upaya tersebut, peningkatan dan pengembangan etos kerja di kalangan aparatur pemerintahan perlu dilaksanakan secara berkelanjutan.

Etos kerja yang baik bagi seorang pegawai negeri atau pejabat pemerintah tidak hanya menghasilkan perilaku produktif seperti kerja keras, kejujuran, ketelitian, dan efisiensi, tetapi juga membangun mekanisme kendali diri (*inner check*) dalam menghadapi tantangan tugas serta berbagai godaan eksternal (Soedjono, 2002). Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam sektor publik dapat dilihat dari tingginya tingkat etos kerja yang dimiliki pegawai.

Namun, realitas di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Tolitoli menunjukkan bahwa etos kerja pegawai masih cenderung rendah, khususnya dalam aspek kedisiplinan waktu. Fenomena ini tampak dari seringnya keterlambatan jam masuk kerja dan perilaku penggunaan waktu kerja untuk aktivitas di luar tugas resmi kantor. Kualitas pegawai yang rendah akibat lemahnya etos kerja dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

Sebagaimana ditegaskan oleh Ginting (2016), kualitas etos kerja akan menentukan tingkat profesionalisme seorang pegawai. Semakin tinggi etos kerja seseorang, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, etos kerja yang baik harus disertai dengan rasa cinta terhadap pekerjaan, komitmen terhadap tanggung jawab, serta keinginan untuk terus berkembang.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa faktor yang memperlemah etos kerja di KSOP Kelas IV Tolitoli, antara lain rendahnya penghargaan terhadap waktu kerja, kurangnya kemandirian dalam melaksanakan tugas, dan adanya ketergantungan pada bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sederhana. Kondisi ini diperparah dengan kurang efektifnya sistem pengawasan internal yang seharusnya menjadi alat kendali perilaku kerja pegawai.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli sebagai instansi pemerintah yang bertugas di bidang pelabuhan memiliki tanggung jawab penting dalam mendukung kelancaran transportasi laut. Oleh karena itu, penguatan etos kerja pegawai menjadi hal yang sangat mendesak agar pelayanan publik yang diberikan dapat mencapai standar profesionalisme yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis etos kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli, dengan fokus pada empat indikator utama yaitu menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, serta kemampuan penyesuaian diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya perilaku etos kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli. Menurut Moleong (2006, dalam Ibrahim, 2018), penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang partisipan melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata pada konteks alamiah. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai berbagai indikator etos kerja yang diamati.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli selama periode dua bulan, yaitu dari februari s/d april 2024. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, dan peraturan-peraturan yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga metode utama. Pertama, observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap perilaku pegawai dalam lingkungan kerja mereka. Bungin (2013, dalam Ibrahim, 2018) menjelaskan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan seluruh pancaindra untuk memperoleh informasi secara sistematis. Kedua, wawancara, yaitu percakapan mendalam antara peneliti dengan informan untuk menggali data tentang perilaku, persepsi, dan motivasi mereka terkait etos kerja. Menurut Moleong (2006, dalam Ibrahim, 2018), wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yakni pewawancara dan informan. Ketiga, dokumentasi, yaitu pengumpulan data tertulis, gambar, atau rekaman yang berkaitan dengan aktivitas kerja pegawai. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara.

Dalam penelitian kualitatif, instrumen utama penelitian adalah peneliti itu sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), peneliti bertugas merancang instrumen penelitian, mengumpulkan data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan, sehingga keterlibatan langsung peneliti dalam keseluruhan proses menjadi krusial.

Teknik analisis data mengikuti model yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994, dalam Ibrahim, 2018), yang mencakup empat tahapan utama. Tahap pertama adalah pengumpulan data, yakni pencatatan data secara sistematis dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tahap kedua adalah reduksi data, yaitu proses memilih, merangkum, dan memfokuskan data yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian. Menurut Pawito (2007, dalam Ibrahim, 2018), reduksi data mencakup editing, pengelompokan, dan penyusunan data secara sistematis. Tahap ketiga adalah penyajian data, yakni mengorganisasi data dalam bentuk narasi agar pola hubungan antarvariabel dapat dipahami dengan lebih mudah. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, penyajian data yang paling sering digunakan adalah teks naratif. Tahap keempat adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses menyusun interpretasi akhir berdasarkan pola yang ditemukan dalam data yang telah dianalisis, sekaligus melakukan validasi untuk memastikan kredibilitas temuan.

Seluruh proses analisis dilakukan secara berkesinambungan selama penelitian berlangsung, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang akurat dan mendalam mengenai etos kerja pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menghargai Waktu

Menghargai waktu merupakan salah satu indikator penting dalam menilai etos kerja seorang pegawai. Menurut Handoko (2012), menghargai waktu berarti memiliki kesadaran untuk memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dalam konteks penelitian ini, penilaian terhadap sikap menghargai waktu dilakukan melalui observasi langsung terhadap kedisiplinan pegawai dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa sebagian besar pegawai masih menunjukkan ketidakdisiplinan dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas dan terkadang meninggalkan tempat kerja sebelum jam operasional berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran akan pentingnya waktu dalam mendukung tugas dan tanggung jawab kerja belum sepenuhnya tertanam di dalam diri pegawai.

Salah satu informan, seorang staf administrasi, menyatakan bahwa keterlambatan datang ke kantor sering terjadi karena alasan pribadi, seperti urusan keluarga atau kemacetan, dan tidak selalu ada upaya kompensasi untuk mengganti waktu yang terbuang (Wawancara, 10 Februari 2024). Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi, yang menunjukkan bahwa aktivitas kerja baru benar-benar aktif sekitar satu jam setelah jam kerja resmi dimulai. Fenomena ini mencerminkan lemahnya budaya disiplin waktu di lingkungan kantor tersebut.

Jika dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), disiplin waktu berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas dan akuntabilitas pegawai dalam suatu organisasi. Ketidakdisiplinan waktu tidak hanya menurunkan efektivitas kerja individu, tetapi juga berdampak pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya menghargai waktu harus menjadi perhatian serius dalam upaya membangun etos kerja yang kuat di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli.

Berdasarkan hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa indikator menghargai waktu pada pegawai di kantor tersebut belum terlaksana secara optimal. Diperlukan strategi penguatan kedisiplinan, seperti pemberlakuan sistem absensi elektronik yang ketat, pemberian sanksi administratif terhadap pelanggaran jam kerja, serta peningkatan kesadaran pegawai melalui pelatihan etika profesi. Upaya ini diharapkan dapat menanamkan nilai pentingnya menghargai waktu dalam diri setiap pegawai sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara signifikan.

Tangguh dan Pantang Menyerah

Sikap tangguh dan pantang menyerah merupakan karakter penting dalam membangun etos kerja yang produktif. Menurut Kartono (2002), ketangguhan dalam bekerja ditandai oleh kemampuan individu untuk bertahan menghadapi tekanan, menyelesaikan tugas dengan konsisten, serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi hambatan. Dalam penelitian ini, indikator tangguh dan pantang menyerah dinilai dari bagaimana pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli menghadapi tantangan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan sikap tangguh dalam menjalankan tugas meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas kerja dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Seorang informan yang bertugas di bagian operasional pelabuhan mengungkapkan bahwa meskipun fasilitas pendukung masih minim, mereka tetap berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan prosedur kerja yang berlaku (Wawancara, 15 Februari 2024). Selain itu, dalam menghadapi cuaca buruk atau situasi tidak terduga di lapangan, para pegawai tetap menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan tugas pelayanan kepelabuhanan.

Temuan ini memperlihatkan bahwa aspek ketangguhan dan pantang menyerah sudah relatif baik tertanam dalam budaya kerja di lingkungan Kantor KSOP Tolitoli. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa ketangguhan pegawai dapat meningkatkan efektivitas organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Dengan sikap pantang menyerah, pegawai tidak hanya mempertahankan produktivitas individu, tetapi juga mendorong sinergi kerja tim yang lebih kuat.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan kecenderungan mudah menyerah ketika menghadapi kendala administratif atau teknis. Mereka cenderung menunda penyelesaian pekerjaan sambil menunggu petunjuk dari atasan, daripada berinisiatif mencari solusi sendiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya pembinaan lebih lanjut untuk memperkuat kemandirian berpikir dan pengambilan keputusan cepat dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis.

Secara umum, indikator tangguh dan pantang menyerah di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli dapat dikategorikan baik, namun tetap memerlukan penguatan melalui pelatihan problem solving, simulasi situasi darurat, dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan ketangguhan luar biasa dalam tugas mereka. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas ketahanan kerja secara menyeluruh.

Keinginan untuk Mandiri

Keinginan untuk mandiri merupakan salah satu aspek penting dalam etos kerja, yang tercermin dari kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tanpa selalu bergantung pada arahan langsung dari atasan atau bantuan rekan kerja. Menurut Handoko (2012), kemandirian dalam bekerja menunjukkan tingkat tanggung jawab individu serta kesiapan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kemandirian ini sangat dibutuhkan

dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa tingkat kemandirian pegawai di kantor tersebut masih bervariasi. Sebagian pegawai menunjukkan kemampuan untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas-tugas rutin secara mandiri tanpa harus menunggu instruksi rinci. Seorang informan dari bagian pelayanan administrasi menyatakan bahwa ia terbiasa menyelesaikan tugas-tugas pelaporan dan dokumentasi dengan inisiatif sendiri, bahkan ketika atasan sedang tidak berada di kantor (Wawancara, 17 Februari 2024). Hal ini mencerminkan adanya pola kerja yang mandiri dan bertanggung jawab di sebagian unit kerja.

Namun demikian, terdapat juga pegawai yang kurang mandiri, ditandai dengan kecenderungan menunda penyelesaian tugas sambil menunggu petunjuk lebih lanjut dari atasan. Informan dari bagian operasional mengungkapkan bahwa beberapa rekan kerjanya seringkali ragu untuk mengambil keputusan kecil yang seharusnya dapat diselesaikan sendiri, karena takut melakukan kesalahan atau mendapatkan teguran (Wawancara, 17 Februari 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya ketergantungan yang cukup tinggi terhadap atasan dalam hal pengambilan keputusan, yang pada akhirnya menghambat kelancaran operasional harian.

Menurut Mangkunegara (2015), pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk mandiri tidak hanya menunjukkan inisiatif kerja, tetapi juga memiliki keberanian untuk mengambil risiko dalam batas kewenangannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendorong keberanian bertindak dan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkreasi dalam batas yang wajar.

Secara keseluruhan, keinginan untuk mandiri di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli sudah mulai berkembang, namun perlu ditingkatkan melalui pemberian kepercayaan yang lebih besar kepada pegawai, penguatan sistem delegasi tugas, serta program pelatihan pengambilan keputusan. Dengan demikian, diharapkan kemandirian pegawai dalam bekerja dapat meningkat dan berdampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan di lingkungan kantor tersebut.

Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, termasuk dengan rekan kerja, atasan, maupun perubahan kebijakan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), penyesuaian diri yang baik memungkinkan individu untuk tetap produktif meskipun menghadapi perubahan situasi atau tantangan baru dalam lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, penyesuaian diri dinilai dari kemampuan pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta beradaptasi terhadap perubahan prosedur dan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sebagian besar pegawai menunjukkan kemampuan penyesuaian diri yang cukup baik. Pegawai mampu bekerja sama dalam tim, membagi tugas secara efektif, serta menerima kritik dan masukan dari atasan maupun rekan kerja tanpa menunjukkan resistansi yang berlebihan. Seorang pegawai bagian pelayanan administrasi menyatakan bahwa perubahan regulasi pelayanan sering terjadi, tetapi seluruh pegawai berusaha menyesuaikan diri dengan cepat melalui diskusi dan koordinasi internal (Wawancara, 22 Februari 2024). Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dan keterbukaan terhadap perubahan di antara para pegawai.

Selain itu, dalam menghadapi tekanan kerja yang meningkat, seperti lonjakan pelayanan kapal di musim ramai, para pegawai menunjukkan kemampuan untuk berbagi tugas dan menyesuaikan ritme kerja agar tetap memenuhi standar pelayanan. Temuan ini sejalan dengan teori dari Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012) yang menyatakan bahwa individu yang mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kinerja yang lebih tinggi.

Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi terhadap perubahan kebijakan baru, terutama pegawai yang sudah lama bekerja dan merasa nyaman dengan pola kerja sebelumnya. Keterlambatan dalam beradaptasi ini dapat mempengaruhi kecepatan proses pelayanan jika tidak segera diatasi melalui pendekatan yang tepat.

Secara keseluruhan, indikator penyesuaian diri di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli dapat dikategorikan baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan adaptasi ini, organisasi perlu secara berkala memberikan pelatihan pengembangan soft skills, serta membangun budaya kerja yang dinamis dan terbuka terhadap perubahan. Dengan demikian, ketahanan organisasi terhadap dinamika eksternal akan semakin kuat, dan kualitas pelayanan publik akan terus meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tolitoli berada pada kategori cukup baik, namun masih memerlukan perbaikan. Indikator menghargai waktu dan keinginan untuk mandiri belum terlaksana optimal, sedangkan indikator tangguh dan pantang menyerah serta penyesuaian diri telah menunjukkan hasil yang memadai. Untuk meningkatkan kualitas etos kerja secara menyeluruh, perlu dilakukan penguatan kedisiplinan waktu, pemberdayaan kemandirian pegawai, dan pelatihan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Upaya ini diharapkan dapat memperkuat profesionalisme dan meningkatkan kinerja organisasi ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2013). *Metodologi penelitian kualitatif*. Kencana.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Ibrahim. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi sosial dan kenakalan remaja*. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Pawito. (2007). *Penelitian komunikasi kualitatif*. LKiS.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.