



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 7080-7088

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kode Etik dalam meningkatkan Profesionalisme Karyawan Pada Perusahaan Swasta di Kabupaten Karimun

Zalmi Dzirrusydi^{1✉}, Wulan Syahfina²

Universitas Karimun

Email: zalmi270288@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kode etik berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mendasari moralitas dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam industri pelayaran, penerapan kode etik memegang peranan penting dalam membangun budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berintegritas. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi kode etik dalam meningkatkan profesionalisme karyawan di perusahaan pelayaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pemahaman yang baik dan penerapan kode etik secara konsisten berdampak positif terhadap peningkatan etos kerja, kepatuhan terhadap standar operasional, serta kemampuan karyawan dalam menyikapi dilema etika di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan yang aktif menyelenggarakan sosialisasi dan pelatihan etika berhasil menciptakan suasana kerja yang lebih profesional dan kondusif. Oleh karena itu, kode etik tidak hanya berfungsi sebagai aturan formal, melainkan juga sebagai sarana pembentukan karakter serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pelayaran.

Kata Kunci: *Kode Etik, Profesionalisme, Perusahaan Swasta*

Abstract

The code of ethics serves as a code of conduct that underlies the morality and professionalism of employees in carrying out their duties. In the shipping industry, the implementation of a code of ethics plays an important role in building a work culture that is disciplined, responsible, and has integrity. This research aims to evaluate the contribution of the code of ethics in improving employee professionalism in shipping companies. This research uses a qualitative approach with data collection through interviews, observation, and document review. The research findings reveal that a good understanding and consistent application of the code of conduct has a positive impact on improving work ethic, compliance with operational standards, and employees' ability to address ethical dilemmas in the work environment. Additionally, companies that actively organize ethics socialization and training succeed in creating a more professional and conducive work atmosphere. As a result, the code of conduct does not only function as a formal rule, but also as a means of character building and improving the quality of human resources in the shipping sector.

Keywords: *Code of Ethics, Professionalism, Private Company*

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, setiap individu dituntut untuk bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Di era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat, sehingga profesionalisme menjadi suatu keharusan bagi karyawan agar dapat bertahan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Seorang profesional merupakan individu yang memiliki pekerjaan tetap dan menggantungkan penghidupannya pada pekerjaan tersebut dengan mengandalkan keahlian tinggi. Menjunjung tinggi sikap profesional tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpengaruh terhadap kredibilitas tempat kerja serta meningkatkan kepercayaan dari pihak lain. Namun, profesionalisme tidak cukup hanya didukung oleh keterampilan teknis dan keahlian yang dimiliki, tetapi juga memerlukan pemahaman yang baik terhadap kode etik.

Profesionalisme dalam bekerja mencerminkan komitmen seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan standar tinggi serta berpedoman pada kode etik. Hal ini tercermin dalam penguasaan keahlian, pengetahuan yang mendalam, serta dedikasi terhadap pekerjaan. Selain itu, profesionalisme juga melibatkan sikap terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Dengan memiliki profesionalisme yang kuat, seseorang dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta efektivitas dalam bekerja. (Asgaruddin, 2021) Profesionalisme yang diterapkan dengan baik juga berkontribusi pada kemajuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kode etik profesi merupakan seperangkat prinsip dan aturan yang dirancang untuk mengatur perilaku para profesional dalam menjalankan tugas mereka. Kode etik ini mencakup standar moral, etika kerja, serta tanggung jawab sosial yang harus diterapkan dalam aktivitas profesional sehari-hari. (Rabawti et al., 2024) Tujuan utama dari kode etik adalah menjaga kepercayaan publik, memastikan mutu layanan, serta melindungi kepentingan klien maupun pemangku kepentingan lainnya. Setiap profesi memiliki kode etik tersendiri, yang umumnya berlandaskan nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, rasa hormat, profesionalisme, dan keadilan.

Salah satu prinsip dasar dalam kode etik profesi adalah tanggung jawab. Karyawan dituntut untuk bertanggung jawab atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil dalam konteks profesional. Hal ini mencakup komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, menghormati hak dan kepentingan pihak lain, serta menghindari konflik kepentingan yang dapat merugikan integritas profesi. (Amalia et al., 2024) Dengan menanamkan rasa tanggung jawab, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait penerapan kode etik dan profesionalisme karyawan. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya kode etik, yang berdampak pada meningkatnya pelanggaran etika di tempat kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2023) menemukan bahwa masih banyak karyawan yang terlibat dalam praktik tidak etis seperti manipulasi data, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain itu, minimnya kepatuhan terhadap kode etik profesi juga menjadi tantangan dalam dunia kerja. Menurut (Efendi et al., 2024) sekitar 45% karyawan di sektor industri mengalami konflik kepentingan yang mengarah pada ketidakjujuran dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kode etik telah ditetapkan oleh perusahaan, penerapannya masih belum optimal.

Permasalahan lainnya adalah kurangnya pengawasan dan sanksi bagi pelanggar kode etik. Studi yang dilakukan oleh (Fauziah et al., 2023) menunjukkan bahwa dalam banyak perusahaan, pelanggaran kode etik sering kali tidak ditindaklanjuti dengan tegas. Akibatnya, perilaku tidak profesional seperti ketidakdisiplinan, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran integritas tetap berulang tanpa ada efek jera bagi karyawan yang melakukannya.

Selain faktor internal, profesionalisme karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. (Agung et al., 2025) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti atasan yang tidak memberikan contoh profesionalisme, dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja secara profesional. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi.

Penerapan kode etik profesi juga berperan dalam mencegah terjadinya praktik-praktik negatif seperti korupsi dan penyalahgunaan wewenang. (Wulandari & Kadarmanta, 2024) Dengan adanya pedoman yang jelas mengenai perilaku yang dapat diterima dan yang tidak, karyawan akan lebih berhati-hati dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang bersih dan transparan, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab untuk menjaga nama baik organisasi.

Dengan adanya berbagai permasalahan tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana kode etik dapat berperan dalam meningkatkan profesionalisme karyawan di lingkungan kerja. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana penerapan kode etik mampu meningkatkan kesadaran etis, disiplin, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena dilakukan dalam situasi yang bersifat alami. Pendekatan kualitatif didasarkan pada filsafat yang bertujuan untuk meneliti suatu objek dalam kondisi alaminya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode triangulasi, yaitu kombinasi dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. (Kusumastuti & Khoiron, 2019) Data yang diperoleh bersifat deskriptif kualitatif, dengan fokus pada pemahaman makna serta upaya menemukan pola atau hipotesis dalam penelitian. (Ahmad, 2018) Teknik pengumpulan data merupakan proses pengambilan informasi yang dilakukan peneliti untuk mendukung penelitian. Keakuratan data bergantung pada metode yang digunakan, sehingga pemilihannya harus sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini melalui wawancara dengan informan dan melakukan observasi ke lapangan. Adapun informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang menjadi subjek penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku dan informasi dari situs-situs resmi di internet yang berkaitan dengan dunia kerja di sektor swasta. Analisis data kualitatif melibatkan proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memahami fenomena yang diteliti secara mendalam. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan secara terus-

menerus selama proses penelitian berlangsung, bukan hanya setelah data terkumpul. Pendekatan seperti analisis tematik dan analisis wacana sering digunakan untuk menggali pola dan hubungan dalam data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kode etik merupakan landasan penting dalam membentuk perilaku karyawan di lingkungan kerja. Kode etik juga berfungsi sebagai panduan moral dan profesional yang membantu individu membedakan antara tindakan yang benar dan yang salah dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa karyawan yang memahami dan menginternalisasi kode etik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab. Mereka memahami batasan dalam bersikap, menjunjung tinggi integritas, dan mampu menjaga etika komunikasi dalam hubungan profesional.

Pemahaman yang baik terhadap kode etik juga membentuk karakter karyawan dalam mengambil keputusan yang adil dan tepat, serta mendorong mereka untuk bekerja sesuai prosedur dan standar yang ditetapkan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh (Halawa et al., 2023), pemahaman terhadap kode etik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja, terutama dalam hal menjaga sikap profesional dan etis dalam menjalankan tanggung jawab. Hal ini menegaskan bahwa kode etik bukan sekadar dokumen formal, tetapi menjadi pedoman hidup dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Maryani & Rianindita, 2024) yang menyatakan bahwa pemahaman karyawan terhadap isi dan makna kode etik sangat dipengaruhi oleh intensitas sosialisasi yang dilakukan oleh manajemen. Karyawan yang hanya menerima kode etik saat awal masuk kerja cenderung tidak memahami nilai-nilai etika secara mendalam. Hasil ini juga diperkuat oleh (Halawa et al., 2023), yang menyebutkan bahwa kurangnya pelatihan etika di lingkungan kerja berdampak pada lemahnya kesadaran etis karyawan dalam menjalankan tugas. Kedua penelitian tersebut relevan dengan kondisi di lapangan, di mana sebagian besar responden menyatakan tidak pernah menerima pelatihan lanjutan atau diskusi etika setelah orientasi awal.

Meski keberadaan kode etik telah menjadi hal umum dalam dunia kerja, penegakannya masih menghadapi banyak tantangan. Penelitian ini mengungkap bahwa masalah utama yang sering terjadi adalah kurangnya sosialisasi dan lemahnya mekanisme pengawasan. Banyak perusahaan hanya menyampaikan kode etik pada awal masa kerja,

tanpa ada tindak lanjut berupa pelatihan, penguatan, atau evaluasi rutin. Akibatnya, banyak karyawan tidak memahami secara menyeluruh makna dan fungsi dari kode etik itu sendiri.

Selain itu, lemahnya sanksi terhadap pelanggaran turut menjadi hambatan dalam penerapan kode etik. Seperti temuan (Wulandari & Kadarmanta, 2024), pelanggaran terhadap etika kerja kerap kali diabaikan atau tidak ditindak tegas oleh perusahaan. Hal ini menciptakan persepsi bahwa kode etik hanyalah formalitas yang tidak memiliki kekuatan hukum atau dampak nyata. Akibatnya, perilaku tidak profesional seperti datang terlambat, ketidakjujuran, dan kurang tanggung jawab menjadi hal yang sering dibiarkan terjadi tanpa efek jera. Penegakan yang lemah ini akhirnya memperlemah budaya kerja dan menurunkan semangat profesionalisme dalam organisasi.

Hasil pengamatan dan wawancara terkait lemahnya penegakan kode etik didukung oleh temuan (Agung et al., 2025), yang menemukan bahwa organisasi yang tidak memiliki mekanisme pelaporan dan pengawasan yang tegas cenderung mengalami degradasi etika kerja. Ketidaktegasan ini menyebabkan karyawan tidak merasa takut melakukan pelanggaran, karena tidak ada efek jera. Penelitian tersebut menyatakan bahwa tanpa sistem penegakan yang adil dan transparan, kode etik hanya menjadi simbol formalitas. Hal ini senada dengan pengakuan beberapa responden yang menyebutkan bahwa pelanggaran ringan seperti keterlambatan sering diabaikan, bahkan oleh atasan.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pemahaman dan penerapan kode etik dengan tingkat profesionalisme karyawan di lingkungan kerja. Karyawan yang memahami nilai-nilai yang terkandung dalam kode etik cenderung memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab, integritas, dan etika kerja. Mereka lebih berhati-hati dalam bersikap, menghindari pelanggaran, serta menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Ini menunjukkan bahwa kode etik bukan hanya sekadar aturan, tetapi juga menjadi kerangka berpikir dalam bersikap dan bertindak secara profesional.

Karyawan yang konsisten mematuhi kode etik juga cenderung memiliki etos kerja yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki kesadaran moral dalam menjaga nama baik institusi tempat mereka bekerja. Hal ini menjadikan kode etik sebagai instrumen penting dalam membentuk budaya kerja yang sehat, di mana norma dan nilai menjadi bagian dari keseharian. Ketika kode etik dijadikan acuan utama, maka sikap profesional bukan lagi paksaan, melainkan menjadi bagian dari identitas kerja seseorang.

Sebaliknya, ketika kode etik diabaikan atau tidak dipahami secara baik, tingkat profesionalisme karyawan cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari perilaku seperti seringnya melanggar aturan, kurang tanggung jawab terhadap tugas, atau menurunnya semangat kerja. Ketidakhadiran kode etik dalam praktik kerja sehari-hari menyebabkan karyawan kehilangan arah dalam bertindak dan membuat keputusan. Lingkungan kerja pun menjadi rentan terhadap konflik, penyimpangan, serta penurunan kualitas pelayanan maupun kinerja tim secara keseluruhan.

Hubungan ini diperkuat oleh pernyataan (Halawa et al., 2023), yang menyebutkan bahwa kode etik mampu memperkuat komitmen profesional seseorang karena memberikan arah yang jelas dalam bertindak dan berinteraksi. Ketika perusahaan mampu menanamkan dan menegakkan kode etik secara konsisten, maka karyawan pun terdorong untuk menjaga reputasi dan performa kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kode etik bukan hanya sekadar dokumen, tetapi menjadi bagian dari budaya kerja yang hidup, dipahami, dan dijalankan oleh seluruh elemen organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian (Pangaribawan et al., 2025) menyimpulkan bahwa pemahaman terhadap nilai-nilai etika kerja merupakan faktor utama dalam membentuk sikap profesional, seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas. Penelitian ini sejalan dengan temuan lapangan, di mana responden yang memahami kode etik menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan bertanggung jawab. Sebaliknya, karyawan yang tidak memahami kode etik umumnya bekerja hanya sebagai rutinitas tanpa kesadaran etika. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa kode etik yang diinternalisasi dapat menjadi pondasi dalam membangun budaya kerja yang profesional dan bermartabat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemahaman dan penerapan kode etik kerja di kalangan karyawan swasta perusahaan pelayaran, dapat disimpulkan bahwa keberadaan kode etik di perusahaan belum sepenuhnya diimbangi dengan pemahaman dan pelaksanaan yang optimal dari para karyawan. Meskipun sebagian besar perusahaan telah memiliki kode etik tertulis yang mengatur perilaku dan standar profesionalisme, tingkat pemahaman karyawan terhadap isi dan makna kode etik tersebut masih tergolong rendah. Banyak karyawan hanya mengetahui keberadaannya secara umum, tanpa pernah mendapatkan penjelasan mendalam, pelatihan, atau pembinaan yang berkelanjutan dari pihak manajemen. Temuan juga menunjukkan bahwa lemahnya sosialisasi dan tidak konsistennya penegakan aturan menjadi faktor utama yang menghambat internalisasi

nilai-nilai etika di tempat kerja. Ketidaktegasan manajemen dalam menindak pelanggaran, minimnya pengawasan, serta tidak adanya mekanisme pelaporan yang jelas menyebabkan munculnya budaya permisif terhadap perilaku tidak etis. Hal ini bukan hanya merugikan produktivitas kerja, tetapi juga melemahkan semangat profesionalisme di kalangan karyawan. Penelitian ini juga menegaskan adanya hubungan erat antara pemahaman terhadap kode etik dan tingkat profesionalisme karyawan. Karyawan yang memahami dan menghayati kode etik menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berintegritas. Sebaliknya, kurangnya pemahaman terhadap kode etik berdampak pada munculnya perilaku kerja yang tidak profesional dan rentan terhadap pelanggaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kode etik tidak hanya cukup dimiliki secara formal, tetapi harus menjadi bagian dari budaya organisasi yang hidup dan berkelanjutan. Upaya sistematis seperti pelatihan rutin, penguatan nilai etika dalam evaluasi kerja, penegakan aturan yang adil, serta sosialisasi yang berkelanjutan sangat diperlukan agar kode etik benar-benar berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pembentuk karakter profesional karyawan. Hanya dengan demikian, lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berintegritas dapat tercipta dan terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, M. A., Lestari, A. D., Rinjani, D. F., & Tara, M. D. (2025). PENTINGNYA PENERAPAN PRINSIP DAN KODE ETIK DALAM BISNIS. *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics*, 2(1), 109–117.
- Ahmad, J. (2018). Desain penelitian analisis isi (Content analysis). *Research Gate*, 5(9), 1–20.
- Amalia, L., Rahmaningtyas, N. F., & Sarpini, S. (2024). Prinsip dan Kode Etik Dalam Bisnis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 350–361.
- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh profesionalisme kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442.
- Efendi, E., Hsb, S. P., Siregar, S. F., Harahap, Y. A., Purba, E., & Harahap, M. Y. (2024). Analisis pentingnya kode etik public relation dalam menjaga citra perusahaan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 380–390.
- Fauziah, A. T., Febriyanti, I. B., & Darojah, Z. (2023). Penerapan kode etik perusahaan sebagai upaya pencegahan korupsi. *Oetoesan-Hindia: Telaah Pemikiran*

Kebangsaan, 5(2), 61–70.

- Firdaus, N. A., Al Azhiim, I. T., & Ardellia, V. (2023). Analisis penerapan etika bisnis dalam perusahaan: Studi literatur faktor pendukung dan tantangan. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(2), 132–142.
- Halawa, E., Mendrofa, S. A., Laia, O., & Lase, D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mendorong Peningkatan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 1962–1969.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). Metode penelitian kualitatif. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Maryani, E., & Rianindita, N. (2024). Analisis Manfaat Penerpan Prinsip Dan Kode Etik Dalam Bisnis. *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics*, 1(1), 20–25.
- Pangaribawan, R. D., Fadiansyah, B. A., Setiawan, M. R., Wibowo, G. D., Susila, S. M. P., Sunarto, G. A., & Budiono, A. (2025). IMPLEMENTASI ETIKA PROFESI KEPEGAWAIAN UNTUK MEWUJUDKAN KEADILAN BAGI PEGAWAI. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 13(10), 81–90.
- Rabawti, D. W., Ndolu, C. M. J., Bhebhe, T. A. G., Ngatu, M. S., Snak, S., & Enique, Y. M. (2024). PERAN KODE ETIK DALAM MEMBANGUN PROFESI YANG BERMARTABAT. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 4(3), 3283–3287.
- Wulandari, E. V., & Kadarmanata, R. A. (2024). Penerapan Kode Etik Perusahaan Melalui Whistle Blower Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.(Studi Kasus Pada Pt. Sreeya Sewu Indonesia, Tbk). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 494–499.