Cek Plagiasi Siti R Pemanfaatan TI

by Siti Rosyafah

Submission date: 14-Nov-2021 12:06PM (UTC+0700)
Submission ID: 1701998765
File name: 395-Article_Text-_arimunandar_juliani1117-1-10-20211014.pdf (360.07K)
Word count: 4678
Character count: 26348

Investasi
JURNAL PENELITIAN EKONOMI DAN BISNIS

Investasi:
Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Vol. 1 No. 8 Agustus Tahun 2021 | Hal. 1 – 8

Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Sistem Pengawasan Kode Etik dan Perilaku Pegawai

Arimunandar Mansyur [a, 1*], Pribadiono [b, 2], Juliani Pudjowati [c, 3], Siti Rosyafah [d, 4], Dini Dyah Palupi [e, 5], Sri Yuni Rochmawati [f, 6]
[abcdef] Universitas Bhayangkara Surabaya
[1] auliabulantrisna@gmail.com*
*korespondensi penulis

Informasi artikel :
Received: 28 Juni 2021 ;
Revised: 20 Juli 2021 ;
Accepted:28 Juli 2021.

Kata-kata kunci:
Analisis Gap;
Customer Satisfaction Index;
Improvement Ratio;
Kode Etik;
Kode Perilaku;
Strategi Perbaikan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis persepsi/tanggapan pegawai terhadap pemanfaatan teknologi informasi melalui skoring harapan dan kenyataan pada aspek-aspek kode etik dan perilaku sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.01/2018. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai KPPBC TMP B Gresik dengan masa kerja 2 tahun atau lebih sebanyak 54 pegawai. Jumlah tersebut diperoleh dengan purposive sampling dari populasi sebanyak 98 pegawai. Melalui instrumen pertanyaan dapat disaring 42 kuesioner yang mana datanya dapat diolah lebih lanjut dengan analis gap, *Improvement Ratio (IR), dan Customer Satisfaction Index (CSI)*. Penelitian ini menunjukkan terdapat dua aspek kode etik dan perilaku yang berada dalam kondisi baik yaitu nilai integritas dan nilai profesionalisme. Di sisi lain terdapat tiga aspek yang harus mendapat perbaikan sehubungan dengan besarnya gap antara rata-rata harapan dengan rata-rata kenyataan yaitu nilai sinergi, nilai pelayanan, dan nilai kesempurnaan.

Keywords:
Customer Satisfaction Index;
Code of Ethics;
Code of Conduct;
Gap Analyst;
Improvement Ratio);
Improvement Strategy.

ABSTRACT

Analysis of The Utilization of Information Technology in the System of Supervision of the Code of Ethics and Employee Behavior. *This study aims to test and analyze employee perceptions/responses to the use of information technology through scoring expectations and realities on aspects of the code of ethics and behavior in accordance with the provisions of the Minister of Finance Regulation Number 190 / PMK.01 / 2018. Respondents in this study were employees of KPPBC TMP B Gresik with a service period of 2 years or more as many as 54 employees. This amount was obtained by purposive sampling from a population of 98 employees. Through the question instrument, 42 questionnaires can be filtered where the data can be further processed with gap analysis, Improvement Ratio (IR), and Customer Satisfaction Index (CSI). This study shows that there are two aspects of the code of ethics and behavior that are in good condition, namely the value of integrity and the value of professionalism. On the other hand, there are three aspects that need to be improved in relation to the large gap between the average expectation and the average reality, namely the synergy value, the service value, and the perfection value.*

Copyright © 2021 (Arimunandar Mansyur dkk). All Right Reserved

How to Cite : Mansyur, A., Pribadiono, Pudjowati, J., Rosyafah, S., Palupi, D. D., & Rochmawati, S. Y. Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Sistem Pengawasan Kode Etik dan Perilaku Pegawai . *Investasi : Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(8). Retrieved from https://journal.actual-insight.com/index.php/investasi/article/view/395

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Di tengah gaung reformasi birokrasi yang semakin gencar, dikalangan ASN masih terdapat satu budaya negatif yang sudah seharusnya ditinggalkan mengingat kemajuanteknologi. Budaya yang dimaksud adalah bekerja dengan baik hanya jika diawasi baik itu oleh atasan maupun orang-orang di sekitarnya. Penelitian Chib et al. (2018), menunjukkan fenomena bahwa kinerja seseorangakan lebih baik manakala ada oranglain yang mengawasi. Upaya bekerja di bawah pengawasan membuat karyawan menjadi lebih baik secara performa (Anggraeni, 2020).

Berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi, salah satupenyebabnya adalah lemahnya sistem pengawasan. Kelemahan sistem pengawasan mendorong tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negatif lainnya yang semakin lama semakinmembudaya karena kebiasaan yang berulang ulang sehingga berubah menjadisebuah kebiasaan (Ginting & Haryati, 2011). Dewasa ini, pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik itu secarakonvensional hingga melibatkanteknologi informasi. Hampir di setiap perusahaan ataupun instansi pemerintah telah mendayagunakan teknologi informasi ini untuk meminimalisir pengawasan yangmenggunakan tenaga manusia. Ada kelebihan diperoleh dari penerapan teknologi informasi untuk pengawasan.Sistem pengawasan yang diterapkan saat ini telah mengalami pergeseran dari pola konvensional menuju sistem pengawas yangberbasis teknologi informasi (Ardyan Pratama, 2016; Nani & Wijaya, 2020).

Beberapa alasan yang mendasari pergeserantersebut antara lain efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan pengawasan serta kebutuhan akan pembuktiandalam hal terdapat temuan pelanggarandi lapangan. Maksud dari efektif dan efisien di sini adalah karena teknologi informasi dapat mempermudah aruspertukaran informasi dalam lingkuplokal maupun global, mempermudahakses informasi yang diperlukan,mendorong kemajuan berbagai bidangkarena kemudahan informasi, serta membantu dalam melakukan aktivitasyang berhubungan dengan teknologi dengan adanya beragam fungsi dari teknologi informasi (Nani & Wijaya, 2020; Ningrum, 2018).

Laporan Penanganan Pengaduan Masyarakat Triwulan I Tahun 2020 Direktorat Jenderal Bea dan Cukai menunjukkan pengaduan melalui Sistem Aplikasi PengaduanMasyarakat (SIPUMA) sebanyak 223 pengaduan. Pengaduan tersebut dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu terkait dan tidak terkait dugaan pelanggaran kode etik dan/ataudisiplin. Data tersebut menunjukkan saat ini terdapat penurunan kualitas etika. Etika yang dianggap mulai lunturdiantaranya norma-norma kesopanan yang lambat laun terasa berkurang dibandingkan dengan jaman beberapa dasawarsa yang lalu. Pada berbagai profesi dan instansi, pengaturan etika diserahkankepada lembaga profesi dan instansi (Zulkarnain, & Sumarsono, 2015). Hal tersebut karena etika dan perilaku bisa spesifik pada berbagai profesi, sehingga perlu dibuat secara khusus sesuai profesi dan instansi masing- masing. Aplikasi pengaduan masyarakat adalah sebuah sarana aspirasi dalam bentuk pengaduan masyarakat berbasis online yang berprinsip mudah, terpadu dan tuntas untuk pengawasan lingkungan. Suatu aplikasi yang bisa dipakai memudahkan masyarakat untuk melaporkan suatu kejadian dan bisa direspon atau ditanggapi dengan cepat, efektif dan efesien oleh pihak instansi terkait (Syafei et al., 2020).

Kementerian Keuangan memuat adanya Kode Etik dan Kode Perilaku yang merupakan pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawaidalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hariyang bertujuan untuk menjaga martabatdan kehormatan pegawai, bangsa, dan negara. Sesuai dengan PMK Nomor 190/PMK.01/2018 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan, dalam berperilaku sehari-hari setiap Pegawai harus berlandaskanpada nilai-nilai dan Kode Etik dan Kode Perilaku. Hal tersebut juga mengantisipasi adanya perubahan teknologi, nilai etika, budaya, danperilaku yang terjadi di masyarakat, maka untuk mencegah pelanggaran disiplin pegawai Kementerian Keuangan, serta menjaga martabat dan kehormatan masing-masing pegawai (Yudiastra & Darma, 2015). Hal tersebut bisa dipahami selain sebagai pedoman berperilaku sebagai pegawai Kementerian Keuangan juga sebagai antisipasi adanya

perubahan teknologi, nilai etika, budaya, danperilaku yang terjadi di masyarakat agar nilai-nilai Kementerian Keuangan tetap terjaga (Nugroho, 2019);(Syukur, 2015; Wishesa, 2020).

Metode

Penelitian ini menggunakanpendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatandeskriptif kuantitatif merupakan metode riset yangsifatnya deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data, serta memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung (Arikunto, 2010; Nugroho, 2017). Melalui pendekatan penelitian ini, peneliti dapat menganalisis dan mengungkapkan fenomena tentang pemanfaatanteknologi informasi dalam sistem pengawasan kode etik dan perilaku pegawai di KPPBC TMP B Gresik. Subjek penelitian ini adalah KPPBC Tipe Madya Pabean B Gresik sedangkan objek yang akan dianalisis adalah hasil pengawasan kode etik dan perilaku pegawai berbasis teknologi informasi yang sudah diterapkan. Populasi yang dipakai dalam penelitianini adalah pegawai di KPPBC TMP B Gresik sejumlah 98 pegawai. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh 54 responden yaitupegawai dengan masa kerja di KPPBCTMP B Gresik lebih dari dua tahun. Selanjutnya dari 54 responden tersebut tersaring menjadi 42 dimana 12 responden tidak memenuhi syarat yang ditetapkan pada kuesioner atas pertanyaan bagian kedua yaitu responden harus mengetahui 4 aplikasi yang digunakan untuk pengawasankode etik dan perilaku pegawai. Variabel pada penelitian ini terdiri dari aspek-aspek dan indikator- indikator sesuai nilai-nilai dalam Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Negeri Sipil di LingkunganKementerian Keuangan sesuai PMK Nomor 190/PMK.01/2018.

Hasil dan Pembahasan

Teknologi informasi telah digunakan dalam sistem pengawasan kode etik dan perilaku pegawai di KPPBC TMP B Gresik berupa aplikasiantara lain Sistem Monitoring Integritas Pegawai (SMIP), Sistem Aplikasi Pengaduan Masyarakat (SIPUMA), e-Performance Kemenkeu,dan Aplikasi Presensi Online (MyCeisa/ SENTOSA). Internalisasi kode etik dan perilaku dalam sistempengawasan berbasis teknologi informasi dilakukan dengan menentukan unsur-unsur kode etik dan perilaku dalam PMK 190/PMK.01/2018 yang sesuai berdasarkan kareakteristik masing masing karakteristik masing-masing aplikasi. Sebagai contoh, aplikasi SMIP dapat digunakan untuk pengawasan kode etikdan perilaku nilai integritas. Berikut adalah hasil pengolahan data berdasarkan survey penelitian

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian

No.	Indi kator	Skor harapan		Skor kenyataan		(hrp)	(kyt)	Gap	IR	CSI (%)	Ket.
		Total	Jml	Total	Jml						
Aspek Kode Etik dan Perilaku Nilai Intergritas											
1.	1.01	168	42	176	42	4,0000	4,1905	0,1905	0,9545	104,76	2
2.	1.02	169	42	176	42	4,0238	4,1905	0,1667	0,9602	104,14	1
3.	1.03	162	42	173	42	3,8571	4,1190	0,2619	0,9364	106,79	4
4.	1.04	161	42	175	42	3,8333	4,1667	0,3333	0,9200	108,70	10
5.	1.05	159	42	177	42	3,7857	4,2143	0,4286	0,8983	111,32	14
6.	1.06	156	42	182	42	3,7143	4,3333	0,6190	0,8571	116,67	16
7.	1.07	168	42	176	42	4,0000	4,1905	0,1905	0,9545	104,76	2
8.	1.08	164	42	176	42	3,9048	4,1905	0,2857	0,9318	107,32	6
9.	1.09	146	42	159	42	3,4762	3,7857	0,3095	0,9182	108,90	11
10.	1.10	165	42	177	42	3,9286	4,2143	0,2857	0,9322	107,27	5
11.	1.11	163	42	176	42	3,8810	4,1905	0,3095	0,9261	107,98	9
12.	1.12	164	42	177	42	3,9048	4,2143	0,3095	0,9266	107,93	8
13.	1.13	163	42	180	42	3,8810	4,2857	0,4048	0,9056	110,43	12
14.	1.14	155	42	167	42	3,6905	3,9762	0,2857	0,9281	107,74	7
15.	1.15	148	42	164	42	3,5238	3,9048	0,3810	0,9024	110,81	13
16.	1.16	153	42	176	42	3,6429	4,1905	0,5476	0,8693	115,03	15

No.	Indi kator	Skor harapan		Skor kenyataan		$\bar{y}$ (hrp)	$\bar{x}$ (kyt)	Gap	IR	CSI (%)	Ket.
		Total	Jml	Total	Jml						
Aspek Kode Etik dan Perilaku Nilai Profesionalisme											
1.	2.01	166	42	176	42	3,9524	4,1905	0,2381	0,9432	106,02	8
2.	2.02	181	42	179	42	4,3095	4,2619	-0,0476	1,0112	98,90	2
3.	2.03	177	42	191	42	4,2143	4,5476	0,3333	0,9267	107,91	9
4.	2.04	175	42	179	42	4,1667	4,2619	0,0952	0,9777	102,29	4
5.	2.05	170	42	185	42	4,0476	4,4048	0,3571	0,9189	108,82	11
6.	2.06	180	42	186	42	4,2857	4,4286	0,1429	0,9677	103,33	5
7.	2.07	180	42	174	42	4,2857	4,1429	-0,1429	1,0345	96,67	1
8.	2.08	173	42	176	42	4,1190	4,1905	0,0714	0,9830	101,73	3
9.	2.09	171	42	181	42	4,0714	4,3095	0,2381	0,9448	105,85	7
10.	2.10	173	42	189	42	4,1190	4,5000	0,3810	0,9153	109,25	12
11.	2.11	172	42	191	42	4,0952	4,5476	0,4524	0,9005	111,05	13
12.	2.12	170	42	184	42	4,0476	4,3810	0,3333	0,9239	108,24	10
13.	2.13	154	42	173	42	3,6667	4,1190	0,4524	0,8902	112,34	14
14.	2.14	171	42	180	42	4,0714	4,2857	0,2143	0,9500	105,26	6
15.	2.15	154	42	176	42	3,6667	4,1905	0,5238	0,8750	114,29	15
16.	2.16	145	42	167	42	3,4524	3,9762	0,5238	0,8683	115,17	16
Aspek Kode Etik dan Perilaku Nilai Sinergi											
1.	3.01	178	42	184	42	4,2381	4,3810	0,1429	0,9674	103,37	8
2.	3.02	172	42	173	42	4,0952	4,1190	0,0238	0,9942	100,58	7
3.	3.03	174	42	170	42	4,1429	4,0476	-0,0952	1,0235	97,70	3
4.	3.04	173	42	171	42	4,1190	4,0714	-0,0476	1,0117	98,84	4
5.	3.05	167	42	167	42	3,9762	3,9762	0,0000	1,0000	100,00	6
6.	3.06	173	42	164	42	4,1190	3,9048	-0,2143	1,0549	94,80	2
7.	3.07	177	42	154	42	4,2143	3,6667	-0,5476	1,1494	87,01	1
8.	3.08	178	42	177	42	4,2381	4,2143	-0,0238	1,0056	99,44	5
9.	3.09	172	42	181	42	4,0952	4,3095	0,2143	0,9503	105,23	10
10.	3.10	174	42	180	42	4,1429	4,2857	0,1429	0,9667	103,45	9
Aspek Kode Etik dan Perilaku Nilai Pelayanan											
1.	4.01	192	42	179	42	4,5714	4,2619	-0,3095	1,0726	93,23	3
2.	4.02	184	42	174	42	4,3810	4,1429	-0,2381	1,0575	94,57	4
3.	4.03	188	42	172	42	4,4762	4,0952	-0,3810	1,0930	91,49	1
4.	4.04	182	42	169	42	4,3333	4,0238	-0,3095	1,0769	92,86	2
5.	4.05	176	42	172	42	4,1905	4,0952	-0,0952	1,0233	97,73	6
6.	4.06	180	42	175	42	4,2857	4,1667	-0,1190	1,0286	97,22	5
Aspek Kode Etik dan Perilaku Nilai Kesempurnaan											
1.	5.01	185	42	179	42	4,4048	4,2619	-0,1429	1,0335	96,76	6
2.	5.02	183	42	175	42	4,3571	4,1667	-0,1905	1,0457	95,63	5
3.	5.03	185	42	172	42	4,4048	4,0952	-0,3095	1,0756	92,97	2
4.	5.04	182	42	171	42	4,3333	4,0714	-0,2619	1,0643	93,96	3
5.	5.05	178	42	170	42	4,2381	4,0476	-0,1905	1,0471	95,51	4
6.	5.06	182	42	165	42	4,3333	3,9286	-0,4048	1,1030	90,66	1

Keterangan:

Gap:
: Sangat sesuai harapan
: Sesuai harapan
: Agak sesuai harapan
Kurang sesuai harapan
Tidak sesuai harapan

IR :
:Sangat baik
: Baik (untuk dipertahankan)
:Upaya perbaikan keras
: Upaya perbaikan berat

CSI:
: Sangat puas (SP)
: Puas (P)
: Kurang puas
:(KP)Tidak puas (TP)

Adapun penjelasan hasilnya adalah, pertama, aspek kode etik dan perilaku nilai integritas. Berdasarkan tabulasi dan analisis data pada Tabel 3 di atas tergambar bahwa tingkat kepuasan responden terhadap sistem aplikasi pengawasan kode etik dan perilaku nilai integritas secara keseluruhan sangat puas dengan rata- rata CSI bernilai 108,78%. Rata-ratakenyataan berdasarkan persepsi responden berada di atas rata-rataharapan menghasilkan gap pada setiap indikator bernilai positif. Gap tertinggiterdapat pada indikator nomor 1.06 dengan nilai gap sebesar 0,6190 yaitu menggunakan media sosial denganbijak. Indikator ini dinilai dengan rata-rata harapan yang rendah namun ternyata memiliki rata-rata kenyataan yang paling tinggi di antara indikator- indiokator yang lain. Adapun indikatordengan gap terendah diperoleh indikator dengan nomor 1.02 yaitu menjunjung tinggi norma yang berlakudalam masyarakat serta Kode Etik dan Kode Perilaku Profesi dengan nilai gapsebesar 0,1667.

Kedua, aspek kode etik dan perilaku nilaiprofesionalisme. Berdasarkan tabulasi dan analisis data pada Tabel 3 tergambar bahwa tingkat kepuasan responden terhadap sistem aplikasi pengawasan kode etik dan perilaku nilai profesionalisme secara keseluruhan sangat puas dengan skala perbaikan pada kategori baik/untuk dipertahankan. Secara umum bahwa penilaian responden terhadap pemanfaatan teknologi informasi untukpengawasan kode etik dan perilaku masih sesuai dengan harapan, kecuali terhadap 2 indikator yang memiliki gapnegatif yaitu indikator nomor 2.02 (bekerja sesuai standar operasional prosedur dan kewenangan jabatan) danindikator nomor 2.07 (disiplin dalam pemanfaatan waktu kerja). Bahkan dibeberapa indikator terdapat gap positif yang sangat lebar sehubungan dengan rendahnya nilai rata-rata harapan berbanding terbalik dengan tingginya nilai rata-rata kenyataan. Haltersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator ini dinilai oleh responden memiliki kinerja yang sangat baik sehingga dalam *gap interval* termasuk kategori "SangatSesuai Harapan".

Secara rata-rata keseluruhan indikator pada aspek kode etik dan perilaku nilaiprofesionalisme ini memperoleh nilai gap sebesar 0,2604 atau +6,45% pada gap interval (Sesuai Harapan). Untuk nilai IR dan CSI pada aspek ini juga masih berada dalam kategori baikdimana rata-rata nilai IR sebesar 0,9394 (Baik/untuk dipertahankan) danrata-rata nilai CSI sebesar 106,69% (Puas).

Ketiga, aspek kode etik dan perilaku nilai sinergi. Berdasarkan tabulasi dan analisis data pada Tabel 3 tergambar bahwa tingkat kepuasan responden terhadap sistem aplikasi pengawasan kode etik dan perilaku nilai profesionalisme mengacupada rata-rata CSI yang bernilai 99,04%. Nilai tersebut secara umummenggambarkan responden merasapuas dengan hal yang dinilai. Selanjutnya untuk menilai seberapa besar upaya perbaikan yang perludilakukan dapat dilihat pada nilai IR untuk aspek ini adalah sebesar 1,0124 yang menunjukkan kondisi tersebut kurang baik atau perlu upaya perbaikankeras. Pada aspek ini terdapat 5 indikator yang dengan gap bernilai positif dan 5 lainnya bernilai negatif. Bahkan terdapat 1 indikator yang memiliki gap negatif sangat lebar yaitu indikator nomor 3.07 (bersedia untuk berbagi solusi, informasi dan/atau data sesuai kewenangan untuk menyelesaikan

masalah yang terkait dengan pekerjaan) yang menunjukkan penilaian responden terhadap indikator tersebut "Tidak Sesuai Harapan".

Satu indikator lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah indikator nomor 3.06 (menjaga komitmen terhadap keputusan bersama dan implementasinya) karena indikator ini berada dalam interval gap dengan kategori "Kurang Sesuai Harapan". Sedangkan terhadap 3 indikator dengan gap negatif lainnya masih dalam interval "Agak Sesuai Harapan".

Keempat, aspek kode etik dan perilaku nilai pelayanan. Tabulasi dan analisis data pada Tabel 3 menggambarkan tingkat kepuasan responden terhadap sistem pengawasan kode etik dan perilaku nilai pelayanan bernilai 94,52%, artinya responden merasa cukup puas dengan hal yang dinilai, sedangkan nilai IR untuk aspek ini sebesar 1,0586 temasuk dalam kategori membutuhkan upaya perbaikan keras. Pada aspek ini, semua indikator memiliki gap negatif dalam dua kategori yaitu "Kurang Sesuai Harapan" dan "Agak Sesuai Harapan". Gap negatif terbesar ada pada indikator nomor 4.03 (berupaya memberikan layanan yang tepat waktu, cepat, dan transparan) dan gap negatif terkecil terdapat pada indikator nomor 4.05 (menerima pihak lain yang tidak terkait dengan pekerjaan di luar jam kerja atau pada jam kerja dengan seizin atasan dan/atau sepanjang tidak mengganggu pekerjaan atau layanan).

Kelima, aspek kode etik dan perilaku nilai kesempurnaan. Tabulasi dan analisis data pada Tabel 3 menggambarkan tingkat kepuasan responden terhadap sistem pengawasan kode etik dan perilaku nilai kesempurnaan berbasis teknologi informasi bernilai 94,25%, artinya responden merasa cukup puas dengan hal yang dinilai. Sedangkan nilai IR sebesar 1,0615 menunjukkan skala perbaikan untk aspek ini berada pada kategori "Kurang baik/upaya perbaikan keras".

Hasil analisis gap pada aspek ini diperoleh gap tertinggi pada indikator nomor 5.06 (tidak menghalangi upaya inovasi yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan) tetapi dengan nilai rata-rata harapan yang lebih tinggi sehingga skala prioritas perbaikan masih berada dibawah indikator nomor 5.03 (senantiasa berupaya untuk memberikan kinerja dan/atau layanan yang terbaik). Untuk indikator dengan nilai gap terendah terdapat pada indikator nomor 5.01 (terbuka terhadap usulan perbaikan).

Pembahasan dari hasil penelitian ini yaitu pertama, aspek kode etik dan perilaku nilai integritas. Pengawasan yang dilakukan dengan berbasis teknologi informasi pada KPPBC TMP B Gresik dalam hal kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dalam PMK 190/PMK.01/2018 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku khususnya untuk nilai integritas sangat baik. Kondisi ini dinilai berdasarkan rata-rata CSI yang diperoleh dari subbab sebelumnya yang ditunjukkan dengan nilai kepuasan responden sebesar 108,78%. Untuk setiap indikator pun yang berjumlah 16 semuanya mendapatkan penilaian di atas 100%.

Jika memperhatikan aspek yang dinilai, terdapat 1 indikator yang harus menjadi perhatian UKKI untuk dapat menjadi prioritas perbaikan yaitu: (a) memegang teguh sumpah jabatan Pegawai Negeri Sipil (Prioritas utama : PU); (b) mengajukan permohonan izin setiap akan melakukan perjalanan keluar negeri untuk kepentingan pribadi (Prioritas rendah : PR); (c) tidak menunjukkan gaya hidup hedonisme sebagai bentuk empati kepada masyarakat terutama kepada sesama Pegawai (PR); (d) tidak dengan sengaja bersikap, berucap, dan berperilaku yang tidak sesuai dengan identitas seksual dan gender yang bersangkutan (PR);

Sementara itu, 10 indikator lainnya dirasakan sudah sesuai dengan harapan responden bahkan ada 3 indikator yang dirasa berlebihan yaitu indikator nomor 1.05, 1.06, dan 1.16 yaitu bersikap netral dalam kontestasi politik, menggunakan media sosial dengan bijak, serta tindakan yang melanggar kesusilaan. Berlebihan ini oleh peneliti dimaknai secara positif bahwa harapan responden untuk indikator ini sangat rendah sedangkan kenyataannya di lapangan sangat tinggi.

Kedua, aspek kode etik dan perilaku nilai profesionalisme. Pada aspek ini, secara umum responden menilai bahwa pengawasan kepatuhan pegawai terhadap Kode Etik dan Kode Perilaku Nilai Profesionalisme yang dilakukan dengan berbasis teknologi informasi pada KPPBC TMP B Gresik

bernilai sangat baik. Rata-rata gap yangdiperoleh bernilai positif. Namun, jika melihat secara khusus pada aspek profesionalisme ini terdapat 5 indikator yang perlu menjadi perhatian UKKI. Kelima indikator tersebut antara lain : (a) bekerja sesuai standar operasionalprosedur dan kewenangan jabatan; (b) menyusun rencana atau sasaran kinerja yang hendak dicapai; (c) disiplin dalam pemanfaatan waktu kerja; (d) berani mengakui kesalahan dan bertanggung jawab atas pelaksanaa tugasnya; (e) tidak merespon kritik dan saran dengan negatif secara berlebihan;

Selain kelimayang perlu mendapatkan prioritas perbaikan, terdapat 4 indikator lain yang juga memerlukan perbaikan dalam skala prioritas rendah. Keempat indikator tersebut adalah megutamakan kepentingan bangsa dan organisasi, tidak menyalahgunakan tanda pengenalpegawai, tidak memakai tindik, dan tidak bertato.

Ketiga, aspek kode etik dan perilaku nilai sinergi. Aspek kode etik dan perilaku nilai sinergi memiliki 10 indikator yang dinilai oleh responden dengan nilai rata-rata CSI 99,04% sehingga termasuk dalam kategori kurang puas. Secara umum, total gap aspek sinergi bernilai negatif. Artinya secara rata-rata harapan responden masih lebih tinggi dari kenyataan yang dinilai. Ada 5 indikator yang bernilai negatif, 1 indikator dalam posisi harapan sesuai dengan kenyataan, dan 4 lainnya bernilai positif. Indikator-indikator yang harus mendapat prioritas perbaikan adalah : (a) bersedia untuk berbagi solusi, informasi dan/atau data sesuaikewenangan untuk menyelesaikan masalah yang terkait denganpekerjaan (PU); (b) melaksanakan kegiatan terkait tugasatau jabatannya dengan izin atau sepengetahuan atasan (PU); (c) bersikap kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalampelaksanaan tugas (PR); (d) menghargai masukan, pendapat, dangagasan orang lain (PR); (e)menjaga komitmen terhadapkeputusan bersama dan implementasinya (PR);

Keempat, aspek kode etik dan perilaku nilaipelayanan. Pada aspek ini, penilaian responden untuk setiap indikator memiliki gap bernilai negatif. Namun, jika melihat skala prioritas perbaikan hanya terdapat 1 indikator yang harus menjadi prioritas utama yaitu berupaya memberikan layanan yang tepat waktu,cepat, dan transparan. Hal lain yangperlu menjadi perhatian agar dapat dilakukan perbaikan dengan prioritasrendah adalah kompetensi dan kerja sama pegawai dalam memberikan layanan.

Selain itu, ada juga indikator menerima pihak lain yang tidak terkaitdengan pekerjaan di luar jam kerja atauseizin atasan selama tidak mengganggu layanan yang memerlukan perbaikan. Untuk indikator kepedulian dan keramahan pegawai dinilai responden termasuk dalam skala perlu dipertahankan. Hal positif lain yang perlu dipertahankan pada aspek ini adalah memberikan layanan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat (Pamungkas, dkk., 2018).

Kelima, aspek kode etik dan perilaku nilaikesempurnaan. Aspek kode etik dan perilaku nilai kesempurnaan pada penelitian ini memiliki 6 indikator. Hasil analisis menunjukkan terdapat 1 indikator yangmenjadi prioritas utama perbaikan yaitu senantiasa berupaya untuk memberikan kinerja dan/atau layanan terbaik (indikator nomor 5.03). Selanjutnya pada aspek ini juga terdapat indikator-indikator yang menunjukkan perlunya perbaikan dengan skala prioritas rendah seperti mewujudkan implementasi ataskeimanan dan ketakwaan kepadaTuhan Yang Maha Esa, terbuka atas kreativitas/gagasan/pendapat sertaupaya inovasi yang tidak bertentangan dengan peraturan demi kemajuan organisasi (Turangan, dkk., 2016).

Simpulan

Untuk strategi perbaikan dalam jangka pendek KPPBC TMP B Gresik harus berfokus pada pengawasan unsur-unsur kode etik dan perilaku nilai kesempurnaan sebagai aspek dengannilai IR tertinggi. Skala prioritas perbaikan selanjutnya diikuti dengan indikator-indikator pada aspek kode etik dan perilaku nilai pelayanan dan nilai sinergi. Ketiga aspek tersebut merupakan variabel dengan nilai IR berada pada kategori “Kurang baik”sehingga memerlukan upaya perbaikan keras

Referensi

Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(2), 161-170*.

Ardyan Pratama, H. L. (2016). Implementasi Data Mining Menggunakan Metode Deskripsi Untuk Menemukan Pola Absensi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. *Data Mining*.

Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Ilmiah. Jakarta: Rineka Cipta

Chib, V. S., Adachi, R., & O'Doherty, J. P. (2018). Neural Substrates of Social Facilitation Effects on Incentive-Based Performance. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*. https://doi.org/10.1093/scan/nsy024

Ginting, R., & Haryati, T. (2011). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Civis*.

Nani, A., & Wijaya, A. A. M. (2020). Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*.

Ningrum, K. K. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen.

Nugroho, S. (2017). Metode Kuantitatif. In *UNIB Press*.

Pamungkas, A. H., Sunarti, V., & Wahyudi, W. A. (2018). Peran PKBM dalam Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Hidup Masyarakat Sesuai Target SDGs. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS), 6(3), 303-309*.

Syafei, I., Kamayani, M., & Sinduningrum, E. (2020). Perancangan Aplikasi Pengaduan Masyarakat Terhadap Lingkungan di Tingkat Kelurahan. *Prosiding Seminar Nasional Teknoka*. https://doi.org/10.22236/teknoka.v4i0.4271

Syukur, Y. S. (2015). Membangun Perilaku Etis di BPK melalui Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*.

Turangan, F. M., Saerang, D. P. E., & Sondakh, J. J. (2016). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Kompetensi, Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Dengan Kepatuhan Pada Kode Etik Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing Goodwill, 7(2)*.

Wishesa, D. I. (2020). Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Pengawasan Sistem Merit. *Jurist-Diction*. https://doi.org/10.20473/jd.v3i5.21969

Yudiastra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis, 12(1), 151-176*.

Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2015). Manajemen Perkantoran Profesional. Penerbit Gunung Samudera (Grup Penerbit PT Book Mart Indonesia).

Cek Plagiasi Siti R Pemanfaatan TI

ORIGINALITY REPORT

2%	%	2%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020 Publication	1%
2	Konrad Lehmann, Lara Maliske, Anne Böckler, Philipp Kanske. "Social Impairments in Mental Disorders: Recent Developments in Studying the Mechanisms of Interactive Behavior", Clinical Psychology in Europe, 2019 Publication	1%
3	Venkata Swamy Tangeti, K.V.V.V. Satyanarayana. "Synthesis of Sulfonated Dihydrofuropyrazoles Derivatives as Antimicrobial Active Agents", Asian Journal of Chemistry, 2019 Publication	1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		