



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

Arimunandar Mansyur<sup>a, 1\*</sup>, Pribadiono<sup>a, 2</sup>, Juliani Pudjowati<sup>a, 3</sup>, Siti Rosyafah<sup>a, 4</sup>,  
Dini Dyah Palupi<sup>a, 5</sup>, Sri Yuni Rochmawati<sup>a, 6</sup>

<sup>a</sup> Universitas Bhayangkara Surabaya

<sup>1</sup> auliabulantrisna@gmail.com\*

\*korespondensi penulis

---

### Informasi artikel

*Received: 28 Juni 2022 ;*

*Revised: 20 Juli 2022 ;*

*Accepted: 28 Juli 2022.*

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 analisis 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 © 2022 (Arimunandar Mansyur dkk). All Right Reserved

How to Cite : Mansyur, A., Pribadiono, Pudjowati, J., Rosyafah, S., Palupi, D. D., & Rochmawati, S. Y. (2022). Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Sistem Pengawasan Kode Etik dan Perilaku Pegawai . *Investasi : Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 64–71. <https://doi.org/10.56393/investasi.v1i3.395>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). 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 seseorang 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 satunya penyebabnya 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 secara konvensional 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 (Ardayan Pratama, 2016; Nani & Wijaya, 2020).

Beberapa alasan yang mendasari pergeserantersebut antara lain efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan pengawasan serta kebutuhan akan pembuktian dalam hal terdapat temuan pelanggaran di lapangan. Maksud dari efektif dan efisien di sini adalah karena teknologi informasi dapat mempermudah arus pertukaran informasi dalam lingkup lokal maupun global, mempermudah akses informasi yang diperlukan, mendorong kemajuan berbagai bidang karena kemudahan informasi, serta membantu dalam melakukan aktivitas yang 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 Pengaduan Masyarakat (SIPUMA) sebanyak 223 pengaduan. Pengaduan tersebut dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu terkait dan tidak terkait dugaan pelanggaran kode etik dan/atau disiplin. Data tersebut menunjukkan saat ini terdapat penurunan kualitas etika. Etika yang dianggap mulai luntur diantaranya norma-norma kesopanan yang lambat laun terasa berkurang dibandingkan dengan jaman beberapa dasawarsa yang lalu. Pada berbagai profesi dan instansi, pengaturan etika diserahkan kepada 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 efisien 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 pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari yang bertujuan untuk menjaga martabat dan 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 berlandaskan pada nilai-nilai dan Kode Etik dan Kode Perilaku. Hal tersebut juga mengantisipasi adanya perubahan teknologi, nilai etika, budaya, dan perilaku yang terjadi di masyarakat, maka untuk mencegah pelanggaran disiplin pegawai Kementerian Keuangan, serta menjaga martabat dan kehormatan masing-masing pegawai (Yudiasra & Darma, 2015). Hal tersebut bisa dipahami selain sebagai pedoman berperilaku sebagai pegawai Kementerian Keuangan juga sebagai antisipasi adanya

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

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif merupakan metode riset yang sifatnya 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 pemanfaatan teknologi 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 penelitian ini adalah pegawai di KPPBC TMP B Gresik sejumlah 98 pegawai. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh 54 responden yaitu pegawai dengan masa kerja di KPPBC TMP 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 pengawasan kode 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 Lingkungan Kementerian 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 aplikasi antara 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 sistem pengawasan berbasis teknologi informasi dilakukan dengan menentukan unsur-unsur kode etik dan perilaku dalam PMK 190/PMK.01/2018 yang sesuai berdasarkan karakteristik masing-masing karakteristik masing-masing aplikasi. Sebagai contoh, aplikasi SMIP dapat digunakan untuk pengawasan kode etik dan perilaku nilai integritas. Berikut adalah hasil pengolahan data berdasarkan survey penelitian

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian

No.	Indikator	Skor harapan		Skor kenyataan		(hrp)	(kyt)	Gap	IR	CSI (%)	Ket.
		Total	Jml	Total	Jml						
<b>Aspek Kode Etik dan Perilaku Nilai Integritas</b>											
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.	Indikator	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-rata kenyataan berdasarkan persepsi responden berada di atas rata-rata harapan menghasilkan gap pada setiap indikator bernilai positif. Gap tertinggi terdapat pada indikator nomor 1.06 dengan nilai gap sebesar 0,6190 yaitu menggunakan media sosial dengan bijak. Indikator ini dinilai dengan rata-rata harapan yang rendah namun ternyata memiliki rata-rata kenyataan yang paling tinggi di antara indikator-indikator yang lain. Adapun indikator dengan gap terendah diperoleh indikator dengan nomor 1.02 yaitu menjunjung tinggi norma yang berlaku dalam masyarakat serta Kode Etik dan Kode Perilaku Profesi dengan nilai gap sebesar 0,1667.

Kedua, aspek kode etik dan perilaku nilai profesionalisme. 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 untuk pengawasan kode etik dan perilaku masih sesuai dengan harapan, kecuali terhadap 2 indikator yang memiliki gap negatif yaitu indikator nomor 2.02 (bekerja sesuai standar operasional prosedur dan kewenangan jabatan) dan indikator nomor 2.07 (disiplin dalam pemanfaatan waktu kerja). Bahkan di beberapa indikator terdapat gap positif yang sangat lebar sehubungan dengan rendahnya nilai rata-rata harapan berbanding terbalik dengan tingginya nilai rata-rata kenyataan. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator ini dinilai oleh responden memiliki kinerja yang sangat baik sehingga dalam *gap interval* termasuk kategori "Sangat Sesuai Harapan".

Secara rata-rata keseluruhan indikator pada aspek kode etik dan perilaku nilai profesionalisme 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 baik dimana rata-rata nilai IR sebesar 0,9394 (Baik/untuk dipertahankan) dan rata-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 mengacu pada rata-rata CSI yang bernilai 99,04%. Nilai tersebut secara umum menggambarkan responden merasa puas dengan hal yang dinilai. Selanjutnya untuk menilai seberapa besar upaya perbaikan yang perlu dilakukan dapat dilihat pada nilai IR untuk aspek ini adalah sebesar 1,0124 yang menunjukkan kondisi tersebut kurang baik atau perlu upaya perbaikan keras. 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 beres-adesan 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 termasuk 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 skalaperbaikan untuk 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 yang diperoleh 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 operasional prosedur 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 pelaksanaan 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 memutamakan kepentingan bangsa dan organisasi, tidak menyalahgunakan tanda pengenal pegawai, tidak memakai tindak, 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 sesuai kewenangan untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan (PU); (b) melaksanakan kegiatan terkait tugas atau jabatannya dengan izin atau sepengetahuan atasan (PU); (c) bersikap kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas (PR); (d) menghargai masukan, pendapat, dan gagasan orang lain (PR); (e) menjaga komitmen terhadap keputusan bersama dan implementasinya (PR);

Keempat, aspek kode etik dan perilaku nilai pelayanan. 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 yang perlu menjadi perhatian agar dapat dilakukan perbaikan dengan prioritas rendah adalah kompetensi dan kerja sama pegawai dalam memberikan layanan.

Selain itu, ada juga indikator menerima pihak lain yang tidak terkait dengan pekerjaan di luar jam kerja atau seizin 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 nilai kesempurnaan. Aspek kode etik dan perilaku nilai kesempurnaan pada penelitian ini memiliki 6 indikator. Hasil analisis menunjukkan terdapat 1 indikator yang menjadi 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 atas keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, terbuka atas kreativitas/gagasan/pendapat serta upaya 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 dengan nilai 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.
- Arдын 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).