

Studi Fenomenologi Perilaku *Cyberloafing* PNS Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali

Made Agus Mahendra¹, Gradiana Tefa²,

^{1,2}Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jalan Ir Soekarno Km. 20 Jatinangor,
¹29.1232@praja.ipdn.ac.id, ²gradiana_tefa@ipdn.ac.id

ABSTRAK

Katalisasi aktivitas layanan *internet broadband* berkoherensi terhadap organisasi guna menunjang produktivitas. Hal ini memunculkan suatu fenomena *cyberloafing*. Aktivitas *cyberloafing* membawa banyak kerugian bagi instansi, baik produktivitas, beban biaya internet yang tinggi bahkan mengganggu hubungan interpersonal akibat adiksi internet. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui penyebab kausal dalam perilaku *cyberloafing* PNS di BKPSDM Kabupaten Karangasem serta bagaimana upaya untuk mengatasinya melalui kajian teori Atribusi Kausal. Pendekatan dalam penelitian ini ialah studi fenomenologi dengan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa atribusi kausal perilaku PNS di BKPSDM Kabupaten Karangasem menunjukkan kausalitas perilaku yang disebabkan oleh faktor situasional atau eksternal akibat dari lingkungan dan budaya organisasi. Atribusi situasional yang terjadi merupakan interpretasi dari karakteristik organisasi atau lingkungan sehingga upaya yang dilakukan berupa rekonstruksi terkait: (1) Hierarki kerja; (2) Tugas-wewenang; (3) Tanggung jawab; (4) Sistem *reward*; (5) Sistem kontrol/pengawasan.

Kata kunci: *Cyberloafing*, Pegawai Negeri Sipil, Atribusi, Studi Fenomenologi

ABSTRACT

Internet broadband service has a correlation toward the organization to support and catalyst the productivity of employee. Cyberloafing activity brings a lot disadvantages such as reduce productivity, high cost of internet, disturbing the interpersonal relation between employee and causing internet addiction. The aim of the research is to know the causality of attribution in civil servant cyberloafing behavior at BKPSDM Karangasem and how to resolve it using Causal Attribution Theory study. The research approach is the study of phenomenology with the qualitative research method. The result is the behavior attribution of civil servant at BKPSDM Karangasem signify behavior causality cause situation factor or external causality as a result of environment and culture set in organization especially at BKPSDM Karangasem. The interpretation of situation cyberloafing is the characteristic of organization or environment so there are effort to address such as, 1) work hierarchic, 2) task-authority, 3) responsibility, 4) reward system, 5) control system and supervision.

Keywords: *Cyberloafing, Civil Servant, Attribution, Phenomenology Study*

Pendahuluan

Katalisasi aktivitas layanan *internet broadband* berkoherensi terhadap organisasi guna menunjang produktivitas dan ketercapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Tercatat sebanyak 12,6% layanan publik baik instansi pemerintah pusat maupun daerah menggunakan internet dalam penyelenggaraan

*Corresponding author

Gradiana Tefa
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
gradiana_tefa@ipdn.ac.id
Phone: 082115097187

Received: Mei 21, 2022
Revised: June 15, 2022
Accepted: June 29, 2022
Available Online: June 30, 2022

pemerintahan.¹ Iklim organisasi modern pada fase ini memaksa pemerintah untuk terus mendorong inovasi dan kreativitas baik sistem penyelenggaraan pemerintahan, sistem pelayanan publik, serta aparatur melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan *E-Government*. Penyelenggaran Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) juga dijalankan pada Pemerintahan Kabupaten Karangasem yang berorientasi kepada percepatan pencapaian tujuan serta ditunjang oleh aktivitas elektronik dan pemanfaatan teknologi komunikasi berbasis internet.

Namun disisi lain, internet pada instansi pemerintah juga membawa dampak negatif yaitu mudah disalahgunakan untuk kepentingan yang tidak mendukung kinerja. Kurangnya pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung dari atasan dan lemahnya sistem autentifikasi dan perangkat kerja yang bebas akses dalam proses kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem mendorong terjadinya perilaku *cyberloafing*. Banyak pegawai tidak menyadari tindakan yang dilakukan karena menganggap sebagai hal yang biasa dan lumrah karena dilakukan hampir semua pegawai pada lingkungan kerja.

Aktivitas *cyberloafing* membawa banyak kerugian bagi instansi, baik produktivitas, beban biaya internet yang tinggi bahkan mengganggu hubungan interpersonal akibat adiksi internet. Ditambah banyaknya fenomena “kucing-kucingan” antara pegawai bawahan dengan atasan dalam hal kinerja dan pengawasan serta kecenderungan pegawai menunjukkan *performance* kinerja yang terbaik ketika diawasi secara langsung namun sebaliknya ketika tidak dilakukan pengawasan akan cenderung melalaikan tugasnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shekher dan Joshi (2018:4301) tentang *Cyberloafing Fact of Organization: Determinants and Impact* dimana organisasi dan *cyberloafing* memiliki konsekuensi negatif dalam hal perilaku disiplin, kehilangan karyawan, masalah rahasia atau privasi masalah diantara pengurangan produktivitas, penggunaan yang tidak produktif sumber daya jaringan

¹ Diakses melalui <https://www.apjii.or.id/>. Survei APJII tahun 2019-2020. Jumat, 27 Agustus 2021

dan organisasi yang tidak kompetitif. Serta menyebabkan masalah keamanan dan mungkin saja ada paparan virus dan juga peretas.

Perilaku *cyberloafing* juga turut mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja sehingga mengurangi kemampuan *kognitif* untuk menuntaskan kewajibannya. Untuk mencegah berbagai kerugian yang ditimbulkan akibat *cyberloafing* perlu ditetapkan regulasi yang jelas dan mekanisme untuk mengontrol dampak buruk perilaku yang ditimbulkan seperti regulasi terkait konsumsi internet dikantor pengawasan dan pemantauan penggunaan data internet, serta memblokir situs/laman yang mengarah kepada SARA, perjudian, dan pornografi. Serta dibutuhkan pengawasan teknik melalui *tracking access* dengan memasang *software socket* masih belum terpikirkan oleh pemerintah termasuk di Kabupaten Karangasem.

Penelitian ini menilik bagaimana atribusi perilaku *cyberloafing* yang dilihat dari kajian atribusi. Hal ini bertujuan untuk memahami penyebab perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem. Secara sederhana atribusi merupakan proses memperkirakan penyebab orang lain berperilaku tertentu. Proses pengatribusian perilaku ini akan mengklasifikasikan perilaku berdasarkan dari faktor internal atau disebut disposisional merupakan penyebab perilaku yang berasal dari dalam diri seperti sifat, mental, dan persepsi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan faktor eksternal atau lingkungan disebut situasional yang merupakan faktor pendorong akibat pengaruh lingkungan seperti situasi dan kesempatan untuk melakukan perilaku tersebut. Penelitian yang dilakukan Derin & Gocke (2016:699) menunjukkan bahwa penelitian terkait *cyberloafing* tidak sesuai dilakukan pada situasi yang memerlukan tingkat kreativitas yang tinggi,² sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karangasem dianggap representatif.

Bertolak dari latar belakang masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian yakni: (1) Mengetahui bagaimana atribusi kausal perilaku *cyberloafing*

² Derin & Gocke. 2016. *Are Cyberloafers Also Innovators?: A Study on the Relationship between Cyberloafing and Innovative Work Behavior*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 235. h. 699.

PNS di BKPSDM Kabupaten Karangasem; (2) Mengetahui bagaimana upaya untuk mengatasi perilaku *cyberloafing* PNS di BKPSDM Kabupaten Karangasem.

Kajian Pustaka

1. Pengertian Perilaku

Pengertian perilaku menurut Darwin dalam Mustafa (2012:144) merupakan serangkaian insting manusia untuk merespon lingkungannya dalam bentuk tindakan yang terorganisasi. Sedangkan menurut Skinner dalam Rachmawati (2019:19) perilaku merupakan hasil dari stimulus atau rangsang berupa respon ataupun reaksi seseorang. Jadi dapat disimpulkan perilaku adalah bentuk tindakan yang bisa diamati yang merupakan hasil akumulasi dari aspek yang bersumber dari luar dan dari dalam diri seseorang.

Notoatmodjo dalam Sukarman *et al.* (2020:22) menyebutkan faktor pembentuk perilaku dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Faktor internal, dimana dipengaruhi oleh dorongan yang bersumber dari dalam diri seperti motivasi, persepsi, asumsi, pengetahuan dan dorongan lain yang berasal dari dalam diri;
- b. Faktor eksternal, dimana merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang berupa kondisi sosial dan pengaruh lingkungan.

Dalam *social learning theory* yang dikembangkan oleh Walgito dalam Sukarman (2020:21) perilaku individu dibentuk melalui 3 (tiga) cara pembentukan yaitu: (1) *Conditioning* (kebiasaan), perilaku dibentuk dengan cara membiasakan diri terhadap kondisi yang ada sehingga semakin lama akan semakin terbiasa dan terbentuklah perilaku. Proses pembentukan ini cenderung memakan waktu, karena proses pembiasaan terhadap perilaku yang baru; (2) *Insight* (pengertian), perilaku dibentuk dengan memberikan pemahaman, pengertian, dan penafsiran terhadap perilaku yang ingin dibentuk. Dalam proses ini diperlukan kemampuan menafsirkan dan pemahaman penafsir untuk memasukkan pengertian-pengertian terhadap perilaku kepada individu; (3) *Modelling* (contoh), perilaku dibentuk dengan memberikan contoh, tauladan, penghayatan terhadap sesuatu atau seseorang yang dijadikan panutan dalam berperilaku.

2. Pengertian Atribusi

Heider menjelaskan manusia adalah ilmuwan semu (*pseudo scientist*) dimana manusia akan berusaha menggali dan mencari tahu penyebab mengapa orang lain berperilaku demikian. Sandra Graham dan Xiaochen Chen (2020:4) menyebutkan pengertian atribusi yakni, “*Attribution theory is concerned with the perceived causes of success and failure. The starting point for the theory is an outcome perceived as a success or failure and the search to determine why that outcome occurred.*” Harold Kelley menjelaskan kausalitas perilaku seseorang menjadi 3 (tiga) dimensi penyebab yaitu konsensus, konsistensi, dan kekhasan. Melalui ketiga dimensi ini Kelley menggolongkan penyebab perilaku seseorang berasal dari dalam diri dan pengaruh dari luar diri. Dapat disimpulkan atribusi merupakan proses memperkirakan terkait sebab-akibat orang lain atau dirinya berperilaku tertentu dan faktor-faktor apa yang turut mempengaruhinya.

Pada dasarnya atribusi menggali tentang faktor-faktor penyebab dibalik perilaku seseorang. Apakah faktor-faktor penyebab itu berasal dari dalam diri individu atau justru berasal dari faktor luar dirinya atau lingkungan bahkan keduanya. Atribusi diklasifikasikan menjadi atribusi disposisional dan atribusi situasional. Dalam pengertiannya atribusi disposisional dan situasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Atribusi disposisional

Atribusi disposisional merupakan atribusi internal atau disebut juga kausalitas internal yang bersumber dari dalam diri seseorang yang memengaruhi tingkah laku yang tampak. Aspek individual seperti kepribadian, sifat, pengetahuan, dan kendali diri.

b. Atribusi situasional

Atribusi situasional juga disebut faktor dari luar diri yang memengaruhi tingkah laku yang tampak dari seseorang. Faktor eksternal berupa pengaruh luar dari lingkungan seperti budaya organisasi, kelompok, atau komunitas serta faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi setiap tindakan individu.

Proses atribusi bertujuan untuk mencari pemahaman terhadap pengamatan terhadap suatu fenomena. Melalui proses atribusi kemudian dibuat kesimpulan-kesimpulan terhadap kejadian yang terjadi terkait penyebab dibalik perilaku

individu yang diamati. Selain itu atribusi bertujuan menjelaskan tindakan individu yang berkaitan secara interpersonal.

3. Pengertian Cyberloafing

Cyberloafing berasal dari kata *cyber* yang artinya aktivitas memakai akses komputer atau internet sedangkan *loafing* berarti aktivitas membuang-buang waktu saat bekerja. Pengertian *cyberloafing* menurut Doorn (2011) adalah aktivitas penggunaan akses layanan internet yang peruntukannya pribadi selama bekerja. Askew (2012:13) menerangkan, “*Cyberloafing occurs when a non-telecommuting employee uses any type of computer (e.g., desktop, cell-phone, tablet) at work for non-destructive activities that his/her primary supervisor would not consider job-related.*” Diutarakan oleh Henle & Kedharnath (2012:561), “*Cyberloafing refers to employees’ intentional use of internet technology during work hours for personal puposes.*” Jadi dapat disimpulkan *cyberloafing* merupakan bentuk aktivitas penggunaan fasilitas internet perusahaan/kantor tempat bekerja yang digunakan untuk mengakses kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya tugas dan pekerjaan yang dilakukan saat waktu kerja. Perilaku *cyberloafing* dibagi menjadi 2 (bentuk) perilaku berdasarkan klasifikasi bentuk dan praktik perilaku yang tampak yaitu *minor cyberloafing* dan *major cyberloafing*. Perilaku *minor cyberloafing* dilihat dari perilaku menggunakan internet dalam tindakan wajar terdiri dari *browsing, chatting, streaming, youtubing, update social media, gaming, dan downloading*. Sedangkan perilaku *major cyberloafing* dilihat dari perilaku yang mengarah kepada tindakan kriminal dan amoral yaitu judi *online*, perdagangan narkoba, pemerasan, peretasan, pornografi, dan transaksi digital ilegal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Informan dalam penelitian ini berjumlah 38 orang Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem yang telah memasuki masa kerja kurang dari/sama dengan 3 (tiga) tahun masa kerja. Informan primer dibagi lagi menjadi 2 (dua) dengan teknik wawancara terstruktur dan jenis wawancara tertutup untuk memperoleh hasil wawancara yang mendalam dan memanupulasi kondisi penelitian supaya subjek yang diteliti tidak merasa tidak

nyaman dengan kehadiran peneliti. Dalam studi fenomenologi wawancara menjadi teknik pengumpulan data yang utama untuk memperoleh keterangan dan fakta yang mendalam terkait fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri atas wawancara (*deep interview*), observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Dengan teknik analisis data yang dikembangkan Miles dan Huberman³ yang terdiri atas kodifikasi data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan secara menerus sampai datanya jenuh.

Hasil dan Pembahasan

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pada BKPSDM Kabupaten Karangasem ketersediaan pegawai yang ada saat ini per 31 Desember 2021 yakni sebanyak 44 orang Pegawai Negeri Sipil yang disajikan dalam bentuk tabel berisikan jumlah Pegawai Negeri Sipil, pendidikan formal terakhir dan jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 1
Daftar Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Karangasem Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2021

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4	5
1.	SD	-	-	-
2.	SMP	2	-	2
3.	SMA/SMK	9	6	15
4.	Sarjana S1/DIV	10	11	21
5.	Magister S2	6	-	6
Total		27	17	44

Sumber : LAKIP BKPSDM Tahun 2021, 2022

Disamping didukung sumber daya manusia juga didukung sumber daya berupa perangkat komputer/PC/laptop sejumlah 21 unit *personal* computer yang digunakan dalam operasionalisasi kerja di BKPSDM Kabupaten Karangasem. Selain sebagai sarana pendukung, perangkat keras berupa laptop merupakan media yang digunakan pegawai untuk mengakses internet yang didukung oleh layanan internet Prabayar Telkom dengan *speed* 200 mbps.

³ Nurdin, Ismail, Hartati, S. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya. Media Sahabat Cendekia. h.208-210

Dalam memperoleh dan mengumpulkan data, peneliti membangun hubungan yang empatik dan emosional dengan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem sebagai subjek penelitian melalui dialog yang bersifat naturalis dan mengalir untuk menyelami situasi dan fenomena yang sedang terjadi melalui proses wawancara dan teknik pengumpulan data yang telah ditetapkan.

Peneliti telah menetapkan responden penelitian yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun di BKPSDM Kabupaten Karangasem sejumlah 38 orang responden dalam wawancara tertutup melalui lembar *questionnaire* yang berisi 12 butir pertanyaan dengan jawaban berupa 2 (dua) pilihan jawaban singkat dengan dipandu oleh peneliti sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Sehingga diperoleh tabulasi rata-rata Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem berperilaku *cyberloafing* dengan jumlah rata-rata jawaban responden 0.69 dengan presentase 69.73%, sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang tidak terindikasi melakukan perilaku *cyberloafing* dengan rata-rata sejumlah 0.30 dengan presentase 30.26%. Perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem juga dapat dilihat dari perilaku personal yang nampak dari karakteristik demografi berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Tabel 2
Tabulasi Perilaku *Cyberloafing* PNS di BKPSDM Karangasem berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir

NO	KATEGORI	PRESENTASE <i>CYBERLOAFING</i>			
		Tinggi	Rendah	Total	
1	2	3	4	6	7
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	44.73	15.78	60.51
		Perempuan	34.21	5.26	39.47
		Total	78.94%	21.04%	100%
2.	Usia	Dewasa awal (20-35 tahun)	7.89	2.63	10.52
		Dewasa Madya (35 tahun keatas)	76.31	13.15	89.46
		Total	84.2%	15.78%	100%
3.	Pendidikan terakhir	SMP	2.63	0	2.63
		SMA	34.21	5.26	39.47

Sarjana/D-IV	31.57	15.78	47.35
Pasca Sarjana	5.26	5.26	10.52
Total	73.67%	26.3%	100%

Sumber : Hasil wawancara tertutup, 2022

Karakteristik responden penelitian dapat dijelaskan secara holistik keterkaitan antara faktor demografi terhadap produktivitas kinerja dijabarkan sebagai berikut: (1) Usia, korelasi usia dengan kinerja terkait produktivitas kerja dengan semakin bertambahnya usia maka akan mengurangi produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor fisik yang melemah ditambah dengan perilaku kontraproduktif *cyberloafing* akan semakin menurunkan performa pegawai dalam bekerja; (2) Jenis kelamin, perbedaan perilaku *cyberloafing* antar gender tidak terlalu mencolok karena perilaku ini dilakukan hampir semua Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem; (3) Pendidikan terakhir mencakup kemampuan intelektual, ialah kemampuan kognitif pegawai terkait kecerdasan dalam perilaku *cyberloafing*.

A. Atribusi Kausal Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem

Peneliti mengelompokkan hasil wawancara penelitian berdasarkan kategori, interpretasi atribusi dan penyebab atribusi dari hasil transkrip wawancara bersama 30 orang narasumber yang diklasifikasikan kedalam 3 (tiga) kategori *cyberloafing* menurut Harold Kelly dalam Robbins (2013:169) sehingga dapat disimpulkan faktor penyebab perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem.

Tabel 3
Kausalitas Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem

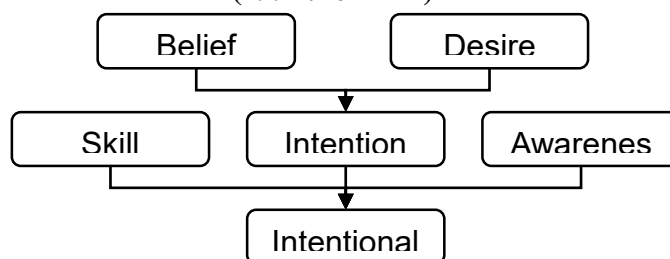
NO	PERNYATAAN INFORMAN	INTEPRETASI ATRIBUSI	KATEGORI	PENYEBAB ATRIBUSI
1	2	4	3	5
1.	A1, A2, A3, A4, A7, A9, A10	<i>Consistency</i>	Tinggi (sering)	Disposisional (internal)
2.	A5, A6, A8		Rendah (jarang)	Situasional (eksternal)
3.	B1, B2, B3, B4, B5, B6, B8, B9, B10	<i>Consensus</i>	Tinggi (sering)	Situasional (eksternal)

4.	B7	Rendah (jarang)	Disposisional (internal)
5.	C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C9, C10	Rendah (sering)	Disposisional (internal)
6.	C8	Tinggi (jarang)	Situasional (eksternal)

Sumber: Tabulasi data penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan kausalitas perilaku *cyberloafing* subjek penelitian disebabkan oleh penyebab atribusi situasional. Artinya perilaku yang bersumber dari faktor dari luar diri yang memengaruhi tingkah laku yang tampak dari seseorang. Perilaku atribusi situasional atau atribusi eksternal merupakan proses lingkungan yang turut memengaruhi perilaku subjek penelitian. Proses atribusi dalam penelitian diatas menunjukkan proses atribusi situasional yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar diri subjek dalam penelitian ini. Dalam *folk concepts of mind and behavior* menggunakan konsep The Folk Concept of Intentionality oleh B.F Malle dan J.Knobe (1997:101-121) sebagai berikut:

Gambar 1
Konsep *The Folk Concept of Intentionality* oleh B.F Malle dan J.Knobe (1997:101-121)



Sumber : *The folk concept of intentionality* (Malle, Knobe, 1997: 101–121)

Konsep ini muncul dimana menurut Malle dan Knobe alasan kausal dibalik perilaku muncul dikarenakan terjadi interaksi antara keyakinan (*belief*) dan keinginan (*desire*) yang membentuk *intention* (perilaku yang disengaja). Secara sederhana konsep ini dipandang dimana subjek akan menimbang sejumlah keyakinan dan keinginan dan menetap pada tindakan yang disengaja didiperoleh dari faktor lingkungan di BKPSDM Kabupaten Karangasem.

B. Upaya Mengatasi Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem

Berdasarkan pembahasan diatas, *cyberloafing* pada subjek penelitian terdiri atas penyebab atribusi situasional. Dalam situasi lingkungan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di BKPSDM Kabupaten Karangasem dapat dideskripsikan bahwa perilaku PNS disebabkan oleh perilaku individu lainnya yang terbentuk oleh budaya kerja dan budaya organisasi dan dibentuk dari perilaku individu di dalam organisasi. Dalam menerjemahkan kausalitas perilaku subjek penelitian di atas peneliti menggunakan *Causal History of Reasons* (CHR) dimana berusaha menangkap apa yang dipertimbangkan oleh subjek penelitian ketika memutuskan untuk bertindak dan alasan penyebab perilaku itu dimunculkan. Dapat dijabarkan upaya untuk mengatasi perilaku *cyberloafing* PNS di BKPSDM Kabupaten Karangasem sebagai berikut:

1. Hierarki Kerja

Membentuk jaringan kerja yang efektif artinya tiap-tiap unit dalam organisasi memiliki dan memahami tanggung jawab, tugas dan wewenangnya yang dijalankan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah hierarki kerja untuk memberikan intuisi kepada pegawai dalam bekerja dalam menjalankan roda manajemen. Hierarki yang dimaksudkan yang dibutuhkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem ialah memperjelas struktur kerja pada masing-masing unit kerja organisasi supaya tidak tumpang tindih sehingga pola koordinasi dan kerja sama bisa berjalan sesuai dengan tujuan, efektif dan efisien.

2. Tugas dan Wewenang

Pembagian tugas dan wewenang secara adil merupakan upaya yang harus dilakukan atasan dengan memberikan porsi tugas yang sesuai dengan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dan tidak membebankan satu pekerjaan pada satu orang pegawai saja. Hal ini akan menyebabkan ketidakmampuan penyelesaian pekerjaan dengan baik dilain sisi akan membuat ketimpangan dimana pegawai lain di unit kerja yang sama tidak memperoleh pekerjaan. Hal inilah yang akan memicu terjadi perilaku *minor cyberloafing* dan akan berpengaruh kepada pegawai lain atau disebut faktor eksternal atau situasional. Selain pembagian tugas dan wewenang

yang adil dan jelas fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer/laptop dan internet juga perlu diperhatikan. Terkait dengan komputer kerja, berkaca kepada negara Singapura dimana sistem pemerintahannya sudah menerapkan komputer kerja yang khusus digunakan untuk bekerja dengan *future* yang profesional dan fokus kepada kebutuhan kerja sehingga akan menutup ruang gerak pegawai dalam menyalahgunakan akses perangkat maupun akses internet yang ada.

3. Sistem *Reward*

Pemberian *reward* dan *punishment* mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kinerja dan dilakukan secara objektif berdasarkan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan ketentuan pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menganut prinsip: (a) objektif; (b) terukur; (c) akuntabel; (d) partisipatif; (e) transparan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat menjadi kebijakan atasan dan pimpinan yang berlaku secara sektoral dan dilakukan secara berkala untuk memacu kinerja pegawai sehingga terlihat fluktuasi kinerja pegawai. Pemberian *reward* contohnya memberikan pujian, komentar positif, motivasi, dan kompensasi materi atas kedisiplinan dan profesionalitas yang menjadi capaian PNS dalam bekerja. Dituangkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 82 bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dapat diberikan penghargaan. Diatur lebih lanjut dalam ketentuan pasal 83 point c disebutkan bahwa PNS diberikan kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.

Sedangkan *punishment* diberikan dalam bentuk hukuman disiplin dengan tingkatan ringan, sedang, dan berat sesuai Pasal 8 ayat (1) UU No.5 Tahun 2014. Dalam Pasal 8 ayat (2) disebutkan jenis hukuman disiplin ringan berupa: (a) teguran lisan; (b) teguran tertulis; (c) pernyataan tidak puas secara tertulis. Ayat (3) disebutkan jenis hukuman disiplin sedang yakni pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, 9 bulan, 12 (dua belas) bulan. Jenis hukuman disiplin berat yakni: (a) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan; (b) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan; (c) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

4. Sistem Kontrol/ Pengawasan

Sistem kontrol dimaksudkan dengan memenuhi kriteria pengawasan meliputi pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja. Sistem kontrol/pengawasan juga dapat mengacu pada sistem manajemen kinerja PNS yang termaktub dalam pasal 5 dan pasal 6 ayat (1) terdiri atas: (a) perencanaan kinerja; (b) pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; (c) penilaian kinerja; (d) tindak lanjut; (e) sistem informasi kinerja PNS. Selain sistem kontrol terhadap kerja aparatur (*users*), perlu dilakukan kontrol terhadap sistem yang dijalankan berupa penggunaan LAN nirkabel dengan pengaturan enkripsi data seperti WPA2: Wi-Fi *Protected Access* sehingga dapat mencegah akses yang tidak sah. Selain itu BKPSDM Kabupaten Karangasem harus menerapkan sistem *firewell* yang baik.

Sistem *firewall* dalam jaringan bertugas memproteksi, memfilter keluar masuknya data dalam jaringan, dan menjamin *traffic* data yang berjalan. Sistem *firewall* berfungsi untuk: (1) Memastikan transmisi data yang keluar-masuk dan terfiltrasi sesuai dengan *security policy* yang ditetapkan; (2) Membatasi permintaan data dari luar yang masuk ke jaringan sehingga tidak ada data yang terlarang ditransmisikan keluar jaringan untuk menjaga kerahasiaan informasi dan keamanan data; (3) Sebagai autentifikasi paket data yang dikirim-diterima; (4) Sebagai pengatur *bandwidth*; (5) Sebagai memori catatan kegiatan saat terjadi transmisi data keluar-masuk; (6) Berguna untuk mencegah dan memblokir aktivitas yang mencurigakan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab juga bisa dikait dengan proses penilaian perilaku kerja berdasarkan rekan kerja setingkat dan bawahan langsung sebagaimana termaktub dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 pasal 39 dan pasal 41 ayat (3). Tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dipupuk melalui kesadaran dan menanamkan nilai-nilai Korp Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai Negeri Sipil merupakan pelayan masyarakat yang dipekerjakan negara sehingga tidak boleh mengambil kepeserpun diluar dari kewajiban yang harus dibayarkan negara termasuk penyalahgunaan akses layanan yang semestinya digunakan untuk bekerja. Ruang lingkup pembinaan jiwa Korp Pegawai Negeri Sipil meliputi: (1) Meningkatkan etos kerja, produktivitas, dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil; (2) Akuntabel dalam melaksanakan tugas

yang diemban; (3) Menggunakan dan memanfaatkan sumber daya negara secara efektif dan efisien; (4) Berorientasi kepada pelayanan dan peningkatan kualitas kerja.

KESIMPULAN

Atribusi kausal perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor situasional merupakan penyebab perilaku *cyberloafing*. Artinya perilaku yang bersumber dari faktor dari luar diri yang memengaruhi tingkah laku yang tampak dari seseorang. Perilaku atribusi situasional atau atribusi eksternal merupakan proses lingkungan yang turut memengaruhi perilaku subjek penelitian. Alasan kausal dibalik perilaku muncul dikarenakan terjadi interaksi antara keyakinan (*belief*) dan keinginan (*desire*) yang membentuk *intention* (perilaku yang disengaja).

Dalam rekonstruksi sistem penyelenggaraan pemerintahan dapat diformulasikan upaya sebagai berikut: (1) Membentuk jaringan kerja yang efektif dan memperjelas struktur kerja pada masing-masing unit kerja organisasi; (2) Pembagian tugas dan wewenang secara adil; (3) Pemberian *reward and punishmen* dapat menjadi kebijakan atasan dan pimpinan yang berlaku secara sektoral dan dilakukan secara berkala; (4) Sistem kontrol terhadap kerja aparatur (*users*) serta sistem kontrol terhadap perangkat berupa penggunaan LAN nirkabel dengan pengaturan enkripsi data seperti WPA2: Wi-Fi *Protected Access* sehingga dapat mencegah akses yang tidak sah. Menerapkan sistem *firewell* yang baik yang bertugas memproteksi, memfilter keluar masuknya data dalam jaringan, dan menjamin *traffic* data yang berjalan; (5) Tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dipupuk melalui kesadaran dan menanamkan nilai-nilai Korps Pegawai Negeri Sipil.

Referensi

- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., dan Coover, M.D. 2014. *Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior*. Computers in Human Behaviour. 36: 510-519.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). 2016. *Infografis Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia 2016*. Jakarta:

- Derin, Neslihan., Gokce, S. Guravsar. 2016. *Are cyberloafers also innovators?: A study oh the relationship between cyberloafing and innovative work behavior*. Procedia – Social and Behavioral Sciences 235. 694-700.
- Graham, S., C. Xiaochen. 2020. *Attribution Theories*. Oxford Research Encyclopedias.
- Henle, Christine A., Uma Kedharnath. 2012. *Cyberloafing in the Workplace*. Encyclopedia of Cyber Behavior. Vol. 1. 560-571
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Tahun 2019
http://v2.karangasemkab.go.id/assets/download/LAKIP%20Kabupaten%20Karangasem%20Tahun%202019_890567.pdf
- Malle, B.F. 1997. *The folk concept of intentionality*. Journal of Experimental Social Psychology, 33, 101–121.
- Malle, B.F. 1999. *How people explain behavior: A new theoretical framework*. Personality and Social Psychology Review, 3, 23–48.
- Mustafa. Hasan. 2012. *Perilaku Manusia dalam Perspektif Psikologi Sosial*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7 (2). Hal. 143-156.
- Nurdin, Ismail. Hartati. S. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya. Media Sahabat Cendekia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Purba, Sukarman, dkk. 2020. *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menuiis.
- Rachmawati, W. Chusniah. 2019. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Malang: Wineka Media.
- Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Shekher R., Rijuta Joshi. 2018. *Cyberslacking Facts of Organization: Determinants and Impact*. Helix he Scientific Explorer. Vol. 8(6): 4300-4303
- Simangunsong, F. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara