

**STUDI FENOMENOLOGI PERILAKU *CYBERLOAFING* PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
BADAN KEPEGAWAIANDAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KARANGASEM PROVINSI BALI**

Made Agus Mahendra

NPP. 29.1232

*Asdaf Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: mdagsmhndra@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Catalyzing broadband internet service activities coherently with organizations to support productivity. This gives rise to a cyberloafing phenomenon. Cyberloafing activity brings a lot disadvantages such as reduce productivity, high cost of internet, disturbing the interpersonal relation between employee and causing internet addiction at BKPSDM Kabupaten Karangasem. **Purpose:** 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. **Method:** This study uses the study of phenomenology with the qualitative research method through data collection techniques 1) interview, 2) observation, 3) documentation and 4) library research. **Result:** The findings 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. **Conclusion:** Cyberloafing behavior at BKPSDM Karangasem Regency is caused by situational attributions showing the attribution process with a high category.

**Keywords:** Cyberloafing, Civil servant, BKPSDM Karangasem

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** 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 di BKPSDM Kabupaten Karangasem **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab kausal dalam perilaku cyberloafing Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem serta bagaimana upaya untuk mengatasinya melalui kajian teori Atribusi Kausal. **Metode:** Penelitian ini menggunakan studi fenomenologi dengan metode penelitian kualitatif melalui teknik pengumpulan data, 1) wawancara, 2) observasi, dan 3) dokumentasi dan 4) studi kepustakaan. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu atribusi kausal perilaku Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem menunjukkan kausalitas perilaku disebabkan oleh faktor situasional atau eksternal akibat dari lingkungan dan budaya organisasi.

**Kesimpulan:** Perilaku cyberloafing Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem disebabkan oleh penyebab atribusi situasional menunjukkan proses atribusi dengan kategori tinggi.

**Kata kunci:** Cyberloafing, Pegawai Negeri Sipil, BKPSDM Karangasem

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Penggunaan internet kantor tanpa adanya batasan akan mendorong perilaku penyimpangan dalam bekerja. Ketika tidak adanya batas terkait penggunaan internet pada organisasi dan rendahnya kontrol diri pegawai akan mendorong munculnya faktor-faktor cyberloafing. Kontrol diri akan menjadi faktor yang signifikan dalam perilaku cyberloafing, semakin rendahnya kontrol diri seorang pegawai membuat semakin tinggi intensi cyberloafing yang terjadi. Perilaku cyberloafing juga dipengaruhi oleh kecerdasan adversitas serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Cyberloafing merupakan fenomena perilaku pegawai yang secara sadar menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadi saat waktu bekerja. Perilaku kontraproduktif cyberloafing dapat dikelompokkan sebagai pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 (tiga) huruf e yaitu, “Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab”. Cyberloafing bukan saja berdampak terhadap turunnya produktivitas kerja individu melainkan juga membahayakan keamanan informasi pemerintah yang menyebabkan rawan terjadinya kebocoran informasi dan serangan siber (cyber\_attack). Dikabarkan melalui [bbc.com](http://bbc.com), Pemerintah Singapura melarang pegawainya untuk menggunakan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi. Upaya yang dilakukan pemerintah dengan menyediakan komputer kerja bagi pegawai pemerintah sehingga memberikan batasan ruang gerak bagi pegawai untuk menyalahgunakan akses internet saat bekerja serta sebagai bentuk tindakan preventif terhadap kejahatan siber (cyber crime).

Aktivitas cyberloafing membawa banyak kerugian bagi instansi, baik produktivitas, beban biaya internet yang tinggi bahkan mengganggu hubungan interpersonal akibat adiksi internet. Peneliti pada lokus penelitian memperoleh pengalaman empiris dari calon subjek penelitian pada pemerintah di lingkungan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem, menemukan masih banyaknya fenomena “kucing-kucingan” antara pegawai bawahan dengan atasan dalam hal kinerja dan pengawasan. Kecenderungan pegawai akan 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 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 lainnya saat bekerja sehingga akan mengurangi kemampuan kognitif untuk menuntaskan kewajibannya. Cyberloafing pada pemerintahan akan merugikan instansi dimana operasionalisasinya dibiayai oleh APBN salah satu sumber pendapatannya dari pajak masyarakat. Apabila dibiarkan maka ini tergolong dalam bentuk tindakan koruptif terhadap penyalahgunaan fasilitas pendukung pelayanan pemerintahan dan pelayanan publik. 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 di kantor, pengawasan dan pemantauan

penggunaan data internet, serta memblokir situs/laman yang mengarah kepada SARA, perjudian, dan pornografi. Ditambah belum adanya pengawasan baik terhadap perangkat (system) maupun pengguna (users) yang masih belum terpikirkan oleh pemerintah termasuk di Kabupaten Karangasem. 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 akan mendorong terjadinya perilaku cyberloafing. Banyak pegawai tidak menyadari akan tindakannya karena menganggap sebagai hal yang biasa dan lumrah karena dilakukan hampir semua pegawai pada lingkungan kerja.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan perilaku cyberloafing Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem. Besaran bandwidth internet yang tersedia sekitar 100 Mbps – 1 Gbps dimana mendukung setiap bidang kerja yang berbeda dan tidak adanya batasan untuk mengakses internet serta password WIFI di kantor diketahui oleh masing-masing unit kerja. Dengan rate speed yang tergolong sangat cepat, sehingga membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan cepat. Namun hal ini juga membuat pegawai merasa nyaman berselancar menggunakan internet serta dapat memicu perilaku kontraproduktif cyberloafing seperti membuka youtube, mengunduh file besar, membuka situs belanja, dan mengakses kegiatan lain pada saat bekerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Sehingga hal ini akan mengkorupsi waktu bekerja yang seharusnya dioptimalkan untuk sasaran kinerja organisasi.

Pada penelitian ini, penulis hendak melakukan penelitian untuk 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. Fritz Heider (1958) dalam Dasborough & Harvey (2021) menyebutkan, "*Attributions are causal explanations used to explain the behavior of oneself or others. The study of attributions began in the field of social psychology. People are naive scientists who try to work out the causes of outcomes for themselves and other people.*" Secara sederhana atribusi merupakan proses memperkirakan apa yang menyebabkan 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.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, salah satunya penelitian oleh Widiya Arhana dan Jhon Herwanto pada tahun 2021 berjudul "Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru". Penelitian ini bertujuan untuk melihat besaran hubungan kontrol diri dan stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan hubungan signifikan antara kontrol diri dan stres terhadap perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya penelitian oleh Egi Yolando Putra, Harlina Nurtjahjanti pada tahun 2019 berjudul "*Cyberloafing Phenomenon in Organization: Determinants and Impact*". Tujuan penelitian ini untuk merangkum tipologi *cyberloafing* dan menyebutkan anteseden dan konsekuensi dari perilaku *cyberloafing*. Hasil dari penelitian tersebut adalah berupa langkah-langkah terkait pengendalian sebagai alat manajemen untuk *cyberloafing*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Husna F., Silviandari, dan Susilawati pada

tahun 2020 berjudul “Kebosanan Kerja sebagai Prediktor Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan”. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh peran kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa variabel kebosanan kerja berimplikasi 11,1% terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian keempat, dilakukan oleh Auliyah Rahmah pada tahun 2018 berjudul “Hubungan Antara Etos Kerja dan *Cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara di Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil dari penelitian ini yaitu diperoleh hubungan negatif antara etos kerja dengan *cyberloafing* artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya penelitian oleh Astri Y. dan Zahreni S. pada tahun 2017 berjudul, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT X.” Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap *cyberloafing* karyawan. Dengan diperoleh hasil yang menunjukkan terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 14,7%.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana mengetahui faktor penyebab terjadinya perilaku *cyberloafing* dengan menggunakan teori terkait melalui penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arhana dan Jhon Herwanto, Egy Yolando, Husna F, Auliyah dan Astri dimana pada penelitian sebelumnya peneliti hanya ingin melihat seberapa besar pengaruh variabel “X” terhadap variabel *cyberloafing* dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif sehingga diperoleh hasil penelitian yang memperlihatkan besaran pengaruhnya.

#### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana atribusi kausal perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian naturalistik yang terjadi secara alamiah dan apa adanya serta lebih condong pada deskripsi secara natural (Nurdin, 2019). Pendekatan dalam penelitian ini ialah studi fenomenologi. Studi fenomenologi difokuskan untuk menggali dan memahami serta penafsiran terhadap suatu fenomena dalam situasi tertentu (Nurdin, 2019).

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan-keterangan, data-data, dokumen dan fakta-fakta penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, *forum group discussion* (Nurdin, 2019). 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

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Atribusi Kausal Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem**

Berdasarkan konsep teori Atribusi Kausal yang dikembangkan oleh Harold Kelley dalam Robbins (2013:169) peneliti mereduksi pernyataan subjek penelitian berupa hasil wawancara sebagai bahan analisis kemudian mengabstraksikan untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian. Berikut hasil wawancara penelitian yang digolongkan berdasarkan dimensi penyebab perilaku menurut konsep teori Atribusi Kausal yang dikembangkan Harold Kelley dalam Robbins (2013:169) yang disajikan berikut dibawah ini.

#### 1. **Konsistensi**

Konsistensi merupakan dimensi dalam konsep atribusi dimana merujuk kepada perilaku subjek yang menunjukkan kesamaan dan bertahan dalam selang waktu berbeda. Dalam *social learning theory* (Walgito dalam Sukarman, 2020:21) *condisioning* atau kebiasaan akan membentuk suatu konsistensi perilaku. Perilaku yang dibentuk dengan cara membiasakan diri terhadap kondisi yang ada sehingga semakin lama akan semakin terbiasa dan terbentuklah perilaku yang baru. Berdasarkan pernyataan informan dan telaah teori diatas dapat disimpulkan bahwa konsistensi perilaku ditunjukkan oleh masing-masing informan sehingga unsur konstituen pada dimensi konsistensi terpenuhi dimana setiap informan konsisten dalam penggunaan fasilitas komputer/laptop dan internet dalam bekerja akan membentuk suatu perilaku baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh subjek penelitian di BKPSDM Kabupaten Karangasem sehingga dengan seiring waktu melalui proses *condisioning* atau pembiasaan akan membentuk perilaku baru yang konsisten

#### 2. **Konsensus**

Konsensus terhadap perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh budaya kerja dan perilaku individu di dalam organisasi. Walgito dalam Sukarman (2020:21) menerangkan bahwa lama-kelamaan perilaku yang dilakukan secara bersama-sama akan membentuk suatu konsensus yang disebut *insight* atau pengertian. Dimana perilaku dibentuk dengan memberikan pemahaman, pengertian, dan penafsiran terhadap perilaku yang ingin dibentuk. Secara sederhana proses konsensus ini didapat melalui peran visual individu dalam mengamati perilaku sesama Pegawai Negeri Sipil yang ada di BKPSDM Kabupaten Karangasem dalam melakukan tindakan *cyberloafing* sehingga akan memberikan menafsiran-penafsiran dan pemahaman bahwa perilaku yang dilakukan adalah sah karena dilakukan secara bersama sehingga membuat suatu kesepakatan perilaku.

#### 3. **Distingsi/kekhasan**

*Distinctiveness* atau distingsi merujuk pada perilaku subjek yang menunjukkan perilaku yang sama namun belum tentu memiliki kesamaan dengan subjek lain yang dilihat pada waktu yang berbeda. Distingsi perilaku Pegawai Negeri Sipil akan membentuk tauladan, penghayatan terhadap sesuatu atau seseorang yakni subjek penelitian lainnya sehingga akan menkonsepsikan bahwa perilaku serupa merupakan perilaku yang sah walaupun memiliki distingsi yang berbeda. Berdasarkan pernyataan informan dapat disimpulkan bahwa distingsi atau kekhasan perilaku ditunjukkan oleh masing-masing informan sehingga unsur konstituen pada dimensi distingsi terpenuhi dimana tiap-tiap informan menunjukkan perilaku yang berbeda dalam penggunaan internet namun tetap dalam ranah perilaku *cyberloafing*

### **3.2. Upaya Mengatasi Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem**

Berdasar pembahasan dan elaborasi menggunakan teknik analisis dan kajian ilmiah yang bersumber dari data primer dan sekunder adapun upaya yang ditawarkan peneliti yakni:

#### 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. Maka 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 tadi

## 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 professional dan fokus kepada kebutuhan bekerja sehingga akan menutup ruang gerak pegawai dalam menyalahgunakan akses perangkat maupun akses internet yang ada

## 3. **Sistem Reward**

Pemberian *reward and 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 and punishment* dapat menjadi kebijakan atasan dan pimpinan yang berlaku secara sektoral dan dilakukan secara berkala untuk memacu kinerja pegawai sehingga akan terlihat fluktuasi kinerja pegawai. Pemberian *reward* contohnya memberikan pujian, komentar positif, motivasi, dan kompensasi materi atas kedisiplinan dan profesionalitas yang menjadi capaian pegawai negeri sipil 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 (Pasal 8 ayat (1)). 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 (enam) bulan, 9 (sembilan) bulan, 12 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 firewall 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 mangkus dan sangkil; (4) Berorientasi kepada pelayanan dan peningkatan kualitas kerja.

### 3.3. **Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil memberikan kerugian bagi instansi yang bersangkutan termasuk di tempat penulis melakukan penelitian yakni di BKPSDM Kabupaten Karangasem. Penulis menemukan temuan penting yakni atribusi kausal perilaku Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem menunjukkan kausalitas perilaku disebabkan oleh faktor situasional atau eksternal akibat dari lingkungan dan budaya organisasi. Adapun penelitian yang penulis lakukan memiliki fokus pada *cyberloafing* sama halnya penelitian yang dilakukan Arhana, Egy, Husna, Auliyah dan Astri. Subjek penelitian yang penulis pilih yakni Pegawai Negeri Sipil yang mana sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Arhana dan Auliyah.

Diperoleh hasil penelitian bahwa di BKPSDM Kabupaten Karangasem diperlukan rekontruksi sistem penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dan upaya kontrol terhadap perilaku Pegawai Negeri Sipil dalam berkerja menggunakan piranti komputer/laptop yang didukung oleh jaringan internet supaya bisa menekan perilaku kontraproduktif *cyberloafing* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem. Dalam situasi lingkungan penelitian yang dilakukan oleh penulis di BKPSDM Kabupaten Karangasem dapat dideskripsikan bahwa perilaku Pegawai Negeri Sipil 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 diatas 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.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah tersaji diatas, peneliti dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Atribusi kausal perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor situasional merupakan penyebab perilaku *cyberloafing*. Dalam proses reduksi dan abstraksi data penelitian dengan merangkum dan mengkategorikan hasil wawancara dimensi penyebab perilaku *cyberloafing* yang terdiri dari konsistensi, konsensus, dan distingsi. Sehingga diperoleh kausalitas perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem disebabkan oleh penyebab atribusi situasional menunjukkan proses atribusi dengan kategori tinggi. 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). Terdapat komponen yang terpenuhi sehingga dapat dinilai sebagai perilaku yang disengaja: *pertama*, tindakan harus didasarkan pada keinginan (*desire*) untuk hasil; *kedua*, keyakinan (*belief*) tentang hubungan tindakan dengan hasil ini, niat yang dihasilkan untuk melakukan tindakan, dan keterampilan (*skill*) dan kesadaran (*awareness*) ketika benar-benar melakukannya.
2. Upaya yang dilakukan ialah diperlukan rekontruksi sistem penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dan upaya kontrol terhadap perilaku Pegawai Negeri Sipil dalam berkerja menggunakan piranti komputer/laptop yang didukung oleh jaringan internet supaya bisa menekan perilaku kontraproduktif *cyberloafing* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem. Dalam rekontruksi sistem penyelenggaraan pemerintahan dapat diformulasikan upaya sebagai berikut:
  - a. Membentuk jaringan kerja yang efektif dan memperjelas struktur kerja pada masing-masing unit kerja organisasi
  - b. Pembagian tugas dan wewenang secara adil
  - c. Pemberian *reward and punishment*
  - d. Sistem kontrol
  - e. Tanggung Jawab

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu dinas saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan konsep teori Atribusi Kausal.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Karangasem untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas BKPSDM Kabupaten Karangasem beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Bitish Broadcasting Corporation (BBC). 2016. *No internet for Singapore public servants*” (30 Agustus 2021), <http://www.bbc.com/news/world-asia36476422>.

Dasborough, M. Harvey, P. 2021. *Attributions*. Oxford Bibliographies.

Nurdin, Ismail. Hartati. S. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya. Media Sahabat Cendekia.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Robbins. S.P., Timothy A.J. 2013. *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. Pearson Education:USA.

Shekher R., Rijuta Joshi. 2018. *Cyberslacking Facts of Organization: Determinants and Impact*. Helix the Scientific Explorer. Vol. 8(6): 4300-4303

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

