

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**ANALISIS DIMENSI AMALAN ETIKA PROFESI PEJABAT
IMIGRASI DALAM PELAYANAN KEIMIGRASIAN DI
INDONESIA**



**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
[2024]**

**ANALISIS DIMENSI AMALAN ETIKA PROFESI PEJABAT
IMIGRASI DALAM PELAYANAN KEIMIGRASIAN DI
INDONESIA**



**Tesis ini dikemukakan ke Ghazali Shafie Graduate School of Government
bagi memenuhi syarat Penganugerahan Ijazah Doktor Falsafah
Universiti Utara Malaysia**



Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa
(College of Law, Government and International Studies)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(*Certification of thesis / dissertation*)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(*We, the undersigned, certify that*)

SOHIRIN (903763)

calon untuk Ijazah **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN AWAM)**
(*candidate for the degree of*)

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(*has presented his/her thesis / dissertation of the following title*):

**ANALISIS DIMENSI AMALAN ETIKA PROFESI PEJABAT IMIGRASI DALAM PELAYANAN
KEIMIGRASIAN DI INDONESIA**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(*as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation*).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada **14 OGOS 2023**

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on: AUGUST 14, 2023

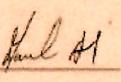
Pengerusi Viva (Chairman for Viva)	: PROF. MADYA SR. DR. MOHD NAZARUDDIN YUSOFF @ ABDUL RAHMAN	Tandatangan (Signature)	
Pemeriksa Luar (External Examiner)	: PROF. DR. ANNA ERLIYANA (UNIVERSITAS INDONESIA)	Tandatangan (Signature)	
Pemeriksa Dalam (Internal Examiner)	: PROF. MADYA DR. MALIKE BRAHIM	Tandatangan (Signature)	
Tarikh Date	: 14 OGOS 2023		

Nama Pelajar : SOHIRIN (903763)
(Name of Student)

Tajuk Tesis : ANALISIS DIMENSI AMALAN ETIKA PROFESI PEJABAT IMIGRASI
(Title of the Thesis) DALAM PELAYANAN KEIMIGRASIAN DI INDONESIA

Program Pengajian : DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN AWAM)
(Programme of Study)

Penyelia Pertama : PROF. MADYA DR. MOHD NA'EIM Tandatangan
(First Supervisor) AJIS 

Penyelia Kedua : PROF. DR. MUHAMAD ALI Tandatangan
(Second Supervisor) EMBI (Signature) 



UUM
Universiti Utara Malaysia

KEBENARAN MENGGUNA

Dalam membentangkan tesis ini bagi memenuhi syarat sepenuhnya untuk ijazah Doktor Falsafah (PhD)/ Sarjana, Universiti Utara Malaysia, saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan siapa sahaja untuk memeriksa. Saya bersetuju bahawa penyelia saya atau jika ketiadaannya, Dekan Ghazali Shafie Graduate School of Government (GSGSG) diberi kebenaran untuk membuat salinan tesis ini dalam sebarang bentuk, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya, bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan tesis ini sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis dari saya. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan kesarjanaan terhadap sebarang petikan daripada tesis saya.

Sebarang permohonan untuk menyalin atau menggunakan mana-mana bahan dalam tesis ini, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya hendaklah di alamatkan kepada:

Dekan (Ghazali Shafie Graduate School of Government)

UUM College of Law, Government and International Studies (UUM COLGIS)

Universiti Utara Malaysia

6010 UUM Sintok

Universiti Utara Malaysia

Kedah, Darul Aman

ABSTRACT

Based on Constitution Law No. 6 of 2011 concerning immigration, immigration officials constitute a profession that undergoes specialized education and training. Under the aegis of the Ministry of Law and Human Rights, the responsibilities and functions of these officials encompass immigration services, enforcement of immigration laws, ensuring state security, promoting community welfare and acting as facilitators. Given the extensive range of duties performed by the Immigration Officers, the potential for ethical violations cannot be entirely ruled out. Despite the implementation of moral and ethical standards within this organization, numerous ethical infringements, particularly in the service sector, continue to erode public trust in the integrity of immigration officials. Personal interests, conflicts of interest and overlapping decisions are among the ethical infractions that persistently occur today. This study investigates the dimensions of ethical practices among immigration officials using a professional approach and mixed methods. Quantitative data were collected from a sample of 782 respondents across seven selected immigration offices. These include five TPI Class I Immigration Offices located in Medan, Batam, Surabaya, Soekarno Hatta Banten, Ngurah Rai Bali and two non-TPI Class I Immigration Offices located in West Jakarta and South Jakarta. The data analysis employed both quantitative and qualitative methods (mixed-methods). The study focused on dimensions such as individual factors, organizational factors, ethical orientation, moral intensity and religiosity. The findings reveal that organizational factors play the most significant role in influencing the ethical decisions made by immigration officials in Indonesia. This result contrasts with a previous study conducted in Malaysia related to the dimensions of professional ethics practice which found that the dimension of religiosity had the most substantial impact on professional ethics within an organization.

Keywords: Dimensions of Ethical Practices; Ethical Infractions; Integrity; Immigration Officers; Immigration Services

ABSTRAK

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian, pejabat imigrasi merupakan suatu profesi yang telah menjalani pendidikan dan pelatihan secara khusus. Di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, tugas dan fungsi yang dipikul oleh profesi ini meliputi pelayanan keimigrasian, penegakan hukum keimigrasian, penjagaan keamanan negara dan bertindak selaku fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat. Melihat luasnya tugas dan fungsi yang dipikul oleh Pejabat Imigrasi maka tidak menutup kemungkinan terjadinya pelanggaran etika. Meskipun standard moral dan etika telah diterapkan pada lingkup organisasi ini, masih banyaknya pelanggaran etika khususnya di bidang pelayanan menyebabkan wujudnya krisis kepercayaan masyarakat terhadap integriti pejabat imigrasi. Adanya kepentingan pribadi, benturan kepentingan dan tumpang tindih keputusan menjadi salah satu pelanggaran etika yang masih terjadi sampai saat ini. Penelitian ini bertujuan mengkaji dimensi amalan etika pejabat imigrasi dengan pendekatan profesionalisme menggunakan metode campuran. Data kuantitatif berupa sampling 782 responden dari 7 kantor imigrasi terpilih dikutip. Ini termasuk lima Kantor Imigrasi Kelas I TPI yang terletak di kota Medan, Batam, Surabaya, Soekarno Hatta Banten, Ngurah Rai Bali serta dua Kantor Imigrasi Kelas I non TPI yang terletak di Jakarta Barat dan Jakarta Selatan. Analisis data dibuat menggunakan kedua-dua kaedah kuantitatif dan kualitatif (*mixed-methods*). Dimensi yang dijadikan fokus pada penelitian ini ialah faktor individual, faktor organisasi, orientasi etika, intensitas moral dan religiusitas. Hasil kajian menemukan bahawa faktor organisasi memiliki peranan terbesar dalam mempengaruhi keputusan etis yang dilakukan oleh pejabat Imigrasi di Indonesia. Dapatkan ini berbeza dengan dapatan satu kajian terdahulu yang dilakukan di Malaysia terkait dimensi amalan etika profesi bahwasanya dimensi religiusitas memiliki peranan terbesar ke atas etika profesi dalam suatu organisasi.

Kata Kunci: Dimensi Amalan Etika; Pelanggaran Etika; Integriti; Pejabat Imigrasi; Pelayanan Keimigrasian

PENGHARGAAN

“Bismillahirrahmanirrahim”

“Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang”

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, kerana berkat kasih sayang dan perlindunganNya kami dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini. Shalawat serta salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, dan seluruh kaum muslimin wal muslimat hingga akhir zaman. Dalam mengikuti pengajian Doktor Falsafah di Universiti Utara Malaysia (UUM) ini pelbagai pihak telah memberikan sokongan dan kerjasama yang sangat bermakna kepada penulis. Oleh kerana itu, kami menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada guru kami, penyelia kami, Profesor Dr. Muhamad Ali Embi, atas segala bantuan, kesabaran, ilmu, serta arahan dalam penyelesaian disertasi ini.

Kami juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada *Board of Directors* Universiti Utara Malaysia, seluruh pensyarah dan staf yang telah mengijinkan kami untuk belajar di kampus ini dan turut memberi sokongan dalam keberhasilan menyelesaikan studi kami.

Wassalam dan Terimakasih

Sintok, Kedah Darul Aman

Sohirin

SENARAI KANDUNGAN

KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSTRACT.....	ii
ABSTRAK.....	iii
PENGHARGAAN.....	iv
SENARAI KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH.....	xiii
SENARAI LAMPIRAN.....	xiv
SENARAI SINGKATAN.....	xv
BAB SATU PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Pernyataan Masalah	3
1.3 Persoalan Kajian.....	13
1.4 Objektif Kajian.....	13
1.5 Hipotesis Kajian.....	14
1.6 Definisi Konsep dan Operasional Pembolehubah.....	15
1.7 Model Kajian.....	19
1.8 Kepentingan Kajian.....	20
1.9 Limitasi Kajian.....	21
1.10 Rumusan.....	22
1.11 Huraian dalam Semua Bab.....	22
BAB DUA KAJIAN LITERATUR)	24
2.1 Pendahuluan	24
2.2 Pengertian Etika	25
2.3 Kajian Lepas Terkait Etika di Sektor Awam	27
2.4 Etika dalam Kerajaan dan Kepentingannya	30
2.5 Kebangkitan Etika dalam Pentadbiran Awam	32
2.6 Teori-teori yang Berkaitan Dengan Etika Secara Umum	34
2.6.1 Sistematika Etika Dalam Sektor Awam	53
2.7 Konsep Profesi	55

2.8 Hubungan Etika dengan Profesi dalam Sektor Awam	59
2.9 Pendefinisian Etika dan Kod Etika Profesi dalam Sektor Awam	61
2.10 Dimensi Amalan Etika Profesi.....	67
2.10.1 Dimensi Individu	68
2.10.2 Dimensi Organisasi	70
2.10.3 Dimensi Orientasi Etika	71
2.10.4 Dimensi Intensitas Moral	71
2.10.5 Dimensi Religiusitas.....	73
2.11 Pengambilan Keputusan Etis.....	74
2.12 Amalan Etika Dalam Sektor Awam	76
2.13 Dilema Etika Dalam Sektor Awam.....	77
2.14 Pejabat Imigrasi.....	78
2.14.1 Pejabat Stuktural Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	81
2.14.2 Pejabat Fungsional.....	82
2.15 Imigrasi Indonesia.....	83
2.16 Fungsi Imigrasi Indonesia.....	84
2.17 Kod Etika Pegawai Imigrasi Indonesia	87
2.18 Rumusan.....	92
BAB TIGA METODOLOGI.....	94
3.1 Pendahuluan	94
3.2 Lokasi Kajian	94
3.3 Populasi dan Sampel	95
3.4 Persampelan	96
3.5 Reka Bentuk Kajian	97
3.6 Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Sebagai Sampel Kajian	99
3.7 Teknik Analisis Data Kuantitatif	100
3.7.1 Ujian T dan Anova	101
3.7.2 Ujian Korelasi Pearson	101
3.7.3 Ujian Koefisien Penentu (R^2)	102
3.8 Teknik Analisis Data Kualitatif	102
3.9 Proses dan Coding Temu Bual.....	104
3.10 Rumusan.....	106

BAB EMPAT ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN.....	108
4.1 Pengenalan	108
4.2 Distribusi Penyebaran Soalselidik.....	108
4.3 Profil Responden.....	109
4.3.1 Umur.....	110
4.3.2 Jantina.....	111
4.3.3 Tahap Pendidikan	111
4.3.4 Tempoh Bekerja	111
4.3.5 Jawatan Responden	112
4.3.6 Golongan Pangkat	112
4.3.7 Agama.....	112
4.3.8 Status Perkawinan	113
4.3.9 Pendapatan.....	113
4.4 Dapatan Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Pembolehubah.....	113
4.4.1 Pengujian Kuantitatif Objektif Pertama: Asas Pandangan Responden terhadap Konsep Etika yang Berasaskan pada Faktor Demografi Antara Lain Usia, Jantina, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman.....	113
4.4.1.1 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Usia	114
4.4.1.1.1 Ujian Anova.....	114
4.4.1.2 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Jantina	117
4.4.1.2.1 Ujian Anova.....	117
4.4.1.3 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Tingkat Pendidikan	119
4.4.1.3.1 Ujian Anova.....	119
4.4.1.4 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Pengalaman	123
4.4.1.4.1 Ujian Anova.....	123
4.4.2 Analisis Kualitatif Objektif Pertama Kajian: Asas Pandangan Informan terhadap Konsep Etika yang Berasaskan pada Profil Responden Antara Lain Usia, Jantina, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman.....	126
4.4.3 Telaah Kualitatif Objektif Kajian Pertama: Demografi Responden....	128

4.4.3.1 Usia.....	128
4.4.3.2 Jantina.....	130
4.4.4 Pengujian Objektif Kedua: Mengenalpasti Apakah Dimensi-dimensi yang Memiliki Hubungan dengan Pengambilan Keputusan Etis	132
4.4.4.1 Pengujian Hipotesis 1: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Individu Terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi.....	132
4.4.4.2 Pengujian Hipotesis 2: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi.....	133
4.4.4.3 Pengujian Hipotesis 3: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Orientasi Etika terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	135
4.4.4.4 Pengujian Hipotesis 4: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	137
4.4.4.5 Pengujian Hipotesis 5: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi.....	141
4.4.5 Pengujian Kualitatif Objektif Kedua Kajian: Mengenalpasti Apakah Dimensi-Dimensi yang Memiliki Hubungan dengan Pengambilan Keputusan Etis	144
4.4.5.1 Dimensi Individu	144
4.4.5.2 Pendidikan dan Pengalaman.....	145
4.4.5.3 Pandangan Dasar Responden Tentang Konsep Etika.....	147
4.4.6 Dimensi Organisasional.....	149
4.4.6.1 Iklim Etis	149
4.4.6.2 Ukuran Organisasi	151
4.4.7 Dimensi Orientasi Etis.....	154
4.4.7.1 Orientasi idealisme	155
4.4.7.2 Orientasi Realisme.....	157
4.4.8 Dimensi Intensitas Moral	159
4.4.8.1 Besaran konsekuensi (<i>Magnitude of Consequences</i>).....	159
4.4.8.2 Konsensus Sosial (<i>Social Consensus</i>)	160

4.4.8.3 Probabilitas efek (<i>Probability of Effect</i>)	161
4.4.8.4 Kesegeraan Temporal (<i>Temporal Immediacy</i>)	162
4.4.8.5 Efek Konsentrasi.....	164
4.4.8.6 Kedekatan (<i>Proximity</i>).....	165
4.4.9 Dimensi Religiusitas.....	167
4.5 Dapatkan Hasil Kajian Kualitatif Telaah Objektif Ketiga Kajian : Menentukan Perkaitan dan Interaksi di Antara Dimensi-Dimensi	168
4.5.1 Dimensi yang Memiliki Hubungan Terkuat dalam Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Temuan Kuantitatif dan Kualitatif	168
4.6 Dapatkan Hasil Kajian Kualitatif Telaah Objektif Keempat Kajian : Mengenalpasti Dilema Etika yang Dihadapi oleh Pejabat Imigrasi.....	170
4.6.1 Mengenalpasti Dilema Etika yang Dihadapi Pejabat Imigrasi dalam Menjalankan Tugas.....	170
4.7 Perbincangan	172
4.7.1 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman	172
4.7.2 Dimensi Individual Dalam Pengambilan Keputusan Etis	174
4.7.3 Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis	175
4.7.4 Dimensi Orientasi Etika Dalam Pengambilan Keputusan Etis.....	176
4.7.4.1 Idealisme terhadap Pengambilan Keputusan Etis.....	176
4.7.4.2 Orientasi Etika Realivisme terhadap Pengambilan Keputusan Etis	177
4.7.5 Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis	177
4.7.6 Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis.....	178
4.7.7 Dimensi yang Memiliki Hubungan Terkuat Terhadap Proses Pengambilan Keputusan Etis	178
4.7.8 Dilema Etika yang Dihadapi Pegawai Imigrasi dalam Menjalankan Tugas.....	179
4.8 Rumusan.....	180
BAB LIMA IMPLIKASI KAJIAN DAN CADANGAN.....	182
5.1 Pendahuluan	182

5.2 Implikasi Hasil Penyelidikan	182
5.2.1 Implikasi Teoretis	182
5.2.2 Implikasi Praktis	183
5.3 Saran kajian	184
5.4 Kesimpulan	184
RUJUKAN	187
LAMPIRAN	192



SENARAI JADUAL

Jadual 1.1	Laporan Whistle Blowing System (WBS) Berdasarkan Jenis Pelanggaran	4
Jadual 3.1	Populasi Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus di Indonesia	96
Jadual 3.2	Kriteria Penilaian Skala Likert	98
Jadual 3.3	Tahap Nilai Korelasi	102
Jadual 4.1	Klasifikasi Sebaran Soalselidik	108
Jadual 4.2	Karakteristik Demografi Responden	109
Jadual 4.3	Hasil Uji Homogeniti Varians	114
Jadual 4.4	Hasil Uji Homogeniti Varians	115
Jadual 4.5	Perbandingan Berganda.....	115
Jadual 4.6	Usia terhadap Pengambilan Keputusan Etis	117
Jadual 4.7	Hasil Uji Homogeniti Varians	118
Jadual 4.8	Hasil Uji Homogeniti Varians	118
Jadual 4.9	Jenis Kelamin terhadap Pengambilan Keputusan Etis	119
Jadual 4.10	Hasil Uji Homogeniti Varians	120
Jadual 4.11	Hasil Uji Homogeniti Varians	120
Jadual 4.12	Perbandingan Berganda.....	121
Jadual 4.13	Tingkat Pendidikan terhadap Pengambilan Keputusan Etis.....	122
Jadual 4.14	Hasil Uji Homogeniti Varians	123
Jadual 4.15	Hasil Uji Homogeniti Varians	124
Jadual 4.16	Perbandingan Berganda.....	124
Jadual 4.17	Pengalaman terhadap Pengambilan Keputusan Etis	126
Jadual 4.18	Hasil Uji Korelasi Dimensi Individu terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	132
Jadual 4.19	Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Individu terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	133
Jadual 4.20	Hasil Uji Korelasi Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	134
Jadual 4.21	Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	134
Jadual 4.22	Peratusan Dimensi Organisasi	135
Jadual 4.23	Hasil Uji Korelasi Dimensi Orientasi Etika terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	136

Jadual 4.24	Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Orientasi Etika terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi.....	136
Jadual 4.25	Peratusan Dimensi Orientasi Etika	137
Jadual 4.26	Hasil Uji Korelasi Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	138
Jadual 4.27	Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi.....	138
Jadual 4.28	Peratusan Dimensi Intensitas Moral	139
Jadual 4.29	Hasil Uji Korelasi Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	141
Jadual 4.30	Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi	142
Jadual 4.31	Peratusan Dimensi Religiusitas	143



SENARAI RAJAH

Rajah 1.1	Persentase Pelanggaran	5
Rajah 1.2	Hubungan di antara Pemboleh Ubah	15
Rajah 1.3	Model Kajian.....	20
Rajah 2.1	Studi Kasus Dilema Moral	45
Rajah 2.2	Pendekatan Etika.....	53
Rajah 2.3	Sistematika Etika.....	55
Rajah 2.4	Konsep Statik Sifat Profesi.....	58
Rajah 2.5	Jabatan Struktural Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	82



SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A	Wawancara 1 (R3)	192
Lampiran B	Wawancara I (R4).....	194
Lampiran C	Wawancara I (R5).....	196
Lampiran D	Wawancara I (R6).....	198
Lampiran E	Wawancara I (R7).....	200
Lampiran F	Wawancara I (R8).....	202
Lampiran G	Wawancara I (R9).....	204
Lampiran H	Wawancara I (R10).....	206
Lampiran I	Wawancara I (R11).....	208
Lampiran J	Wawancara I (R12).....	210
Lampiran L	Wawancara I (R13).....	212
Lampiran M	Wawancara I (R14).....	214
Lampiran N	Wawancara I (R15).....	216
Lampiran O	Wawancara I (R16).....	218
Lampiran P	Wawancara I (R17).....	220
Lampiran Q	Wawancara I (R18).....	222
Lampiran R	Wawancara I (R19).....	224
Lampiran S	Wawancara (R20).....	226
Lampiran T	Wawancara (R21).....	228
Lampiran U	Wawancara(R22)	230
Lampiran V	Wawancara (R23)	232
Lampiran W	Wawancara (R24)	234
Lampiran X	Wawancara (R25)	236
Lampiran Y	Wawancara (R26)	238
Lampiran Z	Wawancara I (R27).....	240
Lampiran AA	Wawancara I (R28).....	242
Lampiran BB	Wawancara I (R29).....	244
Lampiran CC	Wawancara I (R30).....	246
Lampiran DD	Panduan Wawancara II	248
Lampiran EE	Uji Normalitas	350
Lampiran FF	Uji Multikolinearitas.....	351
Lampiran GG	Uji Statistik Deskriptif.....	353
Lampiran HH	Uji Anova	357
Lampiran II	Uji Crosstab	365
Lampiran JJ	Uji Korelasi	368

SENARAI SINGKATAN

AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
ASN	Aparatur Sipil Negara
BVK	Bebas Visa Kunjungan
VoA	<i>Visa on Arival</i>
Ios	<i>Immigration on Shipping</i>
JABODETABEK	Jakarta Tangerang Bogor Bekasi
E- KITAS	Elektronik Kartu Ijin Tinggal Sementara
E-KITAP	Elektronik Kartu Ijin Tinggal Tetap
KANIM	Kantor Imigrasi
KEK	Kawasan Ekonomi Khusus
KEMENKUMHAM	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
OTT	Operasi Tangkap Tangan
PLS	<i>Partial Least Square</i>
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PPNS	Penyidik Pegawai Negeri Sipil
SDM	Sumber daya Manusia
SEM	<i>Struktural Equation Modeling</i>
SINKIM	Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian
SOP	Standar Operasional Sistem
SPRI	Sistem Surat Perjalanan Republik Indonesia
TIMPORA	Tim Pengawasan Orang Asing
TNI	Tentara nasional Indonesia
TPI	Tempat Pemeriksaan Imigrasi
ULP	Unit Layanan Paspor
WBK	<i>Whistle Blowing System</i>
WBK	Wilayah bebas korupsi
WNA	Warna Negara Asing
WNI	Warga Negara Indonesia

BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian yang didapatkan melalui jalur pendidikan tinggi atau pelatihan tertentu. Pekerjaan yang bersifat profesional tentunya memiliki perbedaan dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus (Koerniawan, 2013).

Pernyataan ini didukung pula oleh Flexner (2001) yang membahas konsep profesi sebagai suatu pekerjaan penting dalam masyarakat karena layanan yang diberikan tidak dapat diwakilkan oleh profesi lain. Konsep ini direkomendasikan karena kualitas profesi tertentu yang tidak dimiliki oleh profesi lain. Dikatakan bahwa suatu pekerjaan dapat disebut sebagai profesi apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut: Pertama, melibatkan operasi intelektual; Kedua, memiliki pengetahuan khusus; Ketiga, melibatkan hasil yang jelas; Keempat, pengetahuan tersebut dapat ditransfer kepada orang lain; Kelima, layanan yang diberikan bersifat alturistik, dan; Keenam, anggota profesi memiliki kecenderungan untuk membentuk asosiasi.

Berbeda dengan yang disampaikan oleh Flexner (2001), Vollmer & Mills (1966) mengusulkan konsep profesi melalui pendekatan proses. Pendekatan ini berfokus pada profesionalisasi di mana hal tersebut merupakan proses menuju tingkatan yang lebih tinggi. Setiap pekerjaan diukur dengan sejauh mana pekerjaan itu dapat menuju status profesi absolut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka profesi dapat dikatakan sebagai bidang pekerjaan tertentu yang dinilai telah memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan. Pejabat Imigrasi adalah pegawai yang telah melalui pendidikan khusus keimigrasian dan memiliki keahlian teknis keimigrasian serta memiliki wewenang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian. Inilah yang menjadi dasar bahwasannya pejabat imigrasi merupakan suatu profesi dikarenakan untuk dapat menjadi seorang pejabat imigrasi wajib menjalani pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Sejak dulu hingga sekarang, profesi ini menjadi elemen kunci dalam menjaga kedaulatan negara (Santoso, 2007). Fungsi yang diemban oleh profesi ini meliputi pelayanan keimigrasian, penegakan hukum keimigrasian, keamanan negara dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat. Melihat luasnya tugas dan fungsi yang diemban oleh Pejabat Imigrasi maka tidak menutup kemungkinan terjadinya pelanggaran etika. Oleh karena itu, profesi ini harus memiliki standar moral atau etika yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Laninska & Garcia-Lamor, 2006).

Etika merupakan kata yang tidak asing lagi bagi sebagian besar masyarakat. Etika merupakan salah satu cabang kajian filsafat yang menitikberatkan pada persoalan

moral dan moralitas serta merupakan ilmu yang berkaitan dengan perilaku manusia (Nash, 2007). Hal ini senada dengan pendapat Fagothay (1972) yang menyatakan bahwa etika adalah studi yang berkaitan dengan praktik manusia yang benar dan salah serta yang baik dan yang buruk. Dalam dunia profesi, kata etika seolah-olah identik dengan pekerjaan dan merupakan sesuatu yang harus dipelajari dan diikuti oleh setiap profesional. Inilah kemudian yang menjadikan etika selalu terkait erat dengan profesi tertentu.

Harapan yang diamanahkan oleh masyarakat perlulah dijaga oleh setiap profesi. Profesi tidak boleh leka dan melupakan tanggungjawab asas tersebut dan oleh demikian persoalan apa dan bagaimana tidak boleh mendahului persoalan mengapa (de Chambeau, 1997). Persoalan mengapa pula berkait rapat dengan etika di mana amalan sesuatu profesi perlulah mengikut etika tertentu. Kod etika yang digubal oleh persatuan-persatuan profesional bertujuan untuk mengawal amalan setiap ahli mereka (Kinchin, 2007). Namun begitu kod etika hanyalah menyentuh amalan yang perlu dibuat dan dihindari yang disedari oleh masyarakat dan ianya hanyalah beroperasi di tahap permukaan sahaja.

Kode etika tidak boleh menerangkan dan memahami proses yang dilalui oleh setiap profesional dalam membuat keputusan amalan yang beretika atau tidak beretika (Brocket, 1988). Terutamanya apabila profesional menghadapi dilema dalam membuat keputusan. Apakah unsur-unsur yang mempengaruhi keputusan yang dibuat dan bagaimana ianya berkait di antara satu sama lain. Oleh yang demikian tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memahami dan mengenalpasti dimensi model amalan etika yang dilalui oleh pejabat imigrasi. Kefahaman mengenai dimensi ini akan

menerangkan dengan lebih jelas proses amalan etika yang dilalui oleh seorang pejabat imigrasi.

1.2 Pernyataan Masalah

Dewasa ini, masyarakat melalui media masa baik elektronik maupun cetak selalu diinformasikan berita tentang pelanggaran etika yang dilakukan oleh suatu profesi. Hal ini mengakibatkan sejumlah besar orang tidak lagi memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap profesi tertentu (Cervero, 1988). Krisis ketidakpercayaan terhadap profesi ini telah menyebar ke hampir semua profesi (Loviscky et al., 2007) termasuk profesi pejabat imigrasi. Sehingga diperlukan suatu upaya strategis dalam menciptakan pejabat imigrasi yang profesional dan beretika.

Beberapa contoh pelanggaran etika yaitu, kasus Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Mataram yang terjaring operasi tangkap tangan (OTT) oleh tim Komisi Pemberantasan Korupsi dipusat perbelanjaan Kota Mataram pada tanggal 27 Mei 2019 silam (Kompas, 2019). Berita lain terkait oknum Pegawai Imigrasi Pemalak Warga Nepal yang diduga meminta uang USD200 per orang sebagaimana dikutip dari situs medcom.id pada tanggal 30 April 2019.

Masalah lain terkait kaburnya tahanan Imigrasi Kelas 1 Khusus Batam melibatkan pemalsuan Dokumen Paspor Indonesia, dan mengakibatkan oknum Pegawai Imigrasi Batam (www.harianhaluan.com, 12 Mac 2016). Begitu juga, kes pemalsuan dokumen juga terjadi di pejabat Imigrasi Klas II Jayapura (www.jubi.co.id, 17 Januari 2020). Berita dalam portal gatra.com pada tanggal 19 Juni 2019 menyatakan suap penyalahgunaan Izin Tinggal, lima oknum Pegawai Imigrasi Mataram Diperiksa

Komisi Pemberantasan Korupsi. Kes lain terkait Jual Visa Bekas pada Orang Asing, Oknum PNS Imigrasi Bali Ditangkap oleh Kejaksaan sebagaimana diberitakan oleh portal inanews.co.id pada tanggal 5 November 2019 (Bahri, 2019).

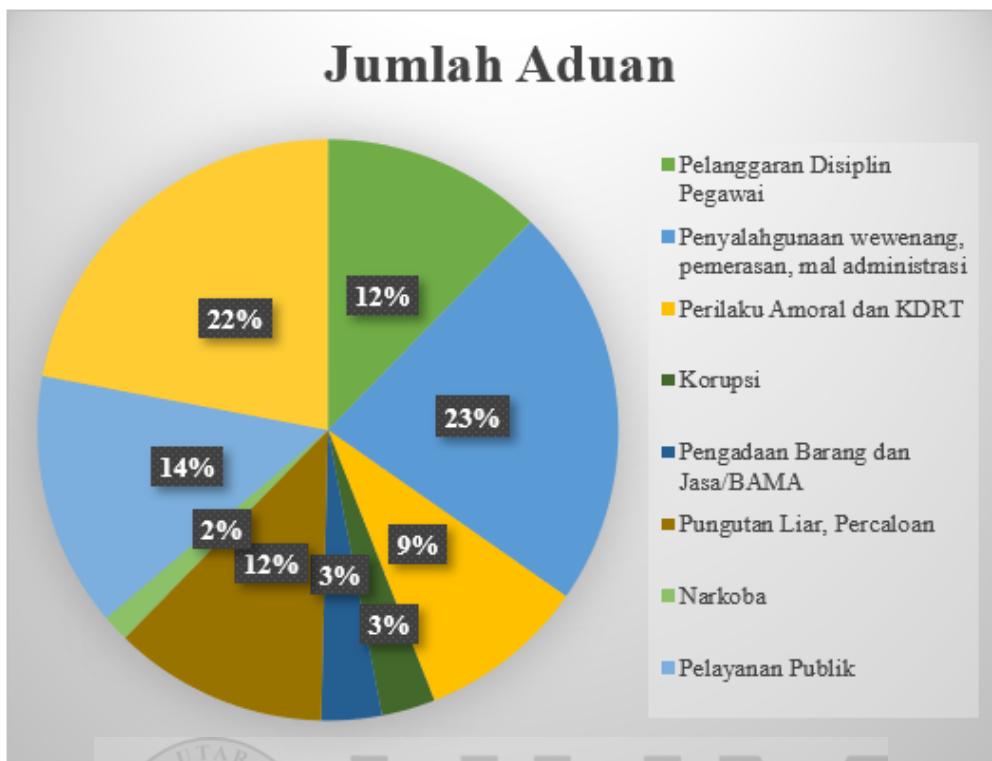
Fakta terkait pelanggaran etika tersebut diperkuat pula oleh data terkait praktik tidak etis yang melibatkan profesi pejabat imigrasi sebagaimana laporan dari *Whistle Blowing System (WBS)* di Direktorat Jenderal Imigrasi seperti dijelaskan pada Jadual dan diagram berikut:

Jadual 1.1

Laporan Whistle Blowing System (WBS) Berdasarkan Jenis Pelanggaran

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Aduan
1.	Pelanggaran Disiplin Pegawai	33
2.	Penyalahgunaan wewenang, pemerasan, mal administrasi	60
3.	Perilaku Amoral dan KDRT	25
4.	Korupsi	8
5.	Pengadaan Barang dan Jasa/BAMA	9
6.	Pungutan Liar, Percaloan	32
7.	Narkoba	4
8.	Pelayanan Publik	38
9.	Laporan dan Klarifikasi	59

Sumber: WBS April (2022) Direktorat Jenderal Imigrasi



Rajah 1.1 Persentase Pelanggaran

Sumber: WBS April (2022) Direktorat Jenderal Imigrasi

Data yang di paparkan dalam Jadual 1.1 dan Rajah 1.1 tersebut menjelaskan bahwa penyalahgunaan wewenang, pemerasan dan mal administrasi memiliki jumlah aduan yang paling tinggi, disusul kemudian aduan terkait layanan publik.

Hal ini menunjukkan bahwasanya pelanggaran etika masih terjadi di lingkup profesi pejabat imigrasi meskipun berbagai langkah solutif terus dilakukan pemerintah untuk mencegah adanya praktek korupsi, transparansi proses birokrasi yang efektif dan efisien seperti pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan keimigrasian dengan penerbitan paspor online, izin tinggal online dan Sistem Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI)

Mengupas salah satu pelanggaran yaitu korupsi, meskipun peratusannya kecil, menurut penelitian yang dilakukan oleh Gründler dan Potrafke (2019), korupsi tidak dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi karena menghindari aturan yang tidak efisien untuk memulai bisnis yang ketat dengan menyogok ahli politik dan golongan birokrat. Bantahan sebaliknya telah diungkapkan di penelitian sebelumnya bahwa korupsi berdampak pada penurunan pertumbuhan ekonomi karena menghalangi produksi dan inovasi yang efisien (Aidt et al., 2008).

Perilaku pejabat imigrasi sebagaimana dijelaskan diatas, tidak sesuai dengan anjuran profesi. Praktik yang tidak konsisten ini juga dapat dikaitkan dengan profesionalisme pejabat yang bersangkutan. Bagaimana cara mengambil keputusan berdasarkan situasi dan bagaimana nilai-nilai profesional yang harus dipraktikkan sepanjang kerjayanya. Harapan yang dipercayakan masyarakat harus senantiasa dijaga. Disamping itu, faktor individu dan organisasi harus mendapat perhatian lebih sehingga dalam pengambilan keputusan senantiasa mengutamakan etika.

Disamping laporan tentang pelanggaran kode etik pejabat imigrasi, adapula pejabat imigrasi yaitu Bapak Romi yang berhasil mengantarkan kantor imigrasi kelas I TPI Batam (kanim Batam) pada tahun 2021-2022, Kantor imigrasi kelas I Tanjung Perak, dan Kantor imigrasi Mataram yang dipimpinnya sebagai Wilayah Bebas Korupsi (WBK), (Buletin Gezit, 2021) setelah sebelumnya pada tahun 2019, oknum pegawainya melakukan pelanggaran kod etika profesi di Batam dan Mataram. Hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, apakah prestasi tersebut didapatkan oleh praktik etika yang sesuai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Dari sudut pandang masyarakat, profesi ini merupakan pekerjaan yang bersifat altruistik dan harus selalu diupayakan untuk lebih meningkatkan pelayanan demi kesejahteraan bangsa dan negara (Endah, 2018). Oleh karena itu, profesionalisasi harus dijadikan acuan prinsip bagi pejabat imigrasi. Profesionalisasi adalah proses dimana pemberi layanan membentuk dan mengontrol masyarakat untuk jasa yang mereka berikan melalui pengambilan keputusan yang etis.

Profesi apa pun yang telah diakui hanya perlu memastikan bahwa layanannya harus berkualitas dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Kesimpulannya, profesi sangat penting dalam sebuah organisasi karena dapat membantu menstabilkan dan memastikan bahwa masyarakat dapat dilayani dengan baik dan menghindari perilaku menyimpang dan konflik kepentingan (Pasaribu & Briando, 2019). Meskipun ada sejumlah kecil masyarakat yang memandang profesi dengan pandangan yang bertentangan, pandangan fungsional dan kritis lebih dominan (Cervero, 1988; Cervero & Wilson, 2001). Hal ini membuat profesi perlu meningkatkan pelayanan yang diberikan agar lebih baik dan diperaktikkan secara beretika.

Dalam hal meningkatkan kepercayaan masyarakat, pemerintah melalui Kemenkumham yang membawahi bidang keimigrasian terus melakukan inovasi seperti yang dilahirkan oleh Imigrasi Soekarno Hatta, yaitu fasilitas layanan prioritas lansia dan bayi, bekerjasama dengan PT Pos Indonesia dalam pembayaran, dan pengiriman paspor, penunjukan duta imigrasi tahun 2021 perihal edukasi keimigrasian untuk pemohon agar mendapatkan kemudahan mengakses pelayanan keimigrasian serta fasilitas *Face Recognition* (Buletin II Gezit: 22-23, 2021). Semua aktivitas tersebut berkesuaian dengan praktik etika yang baik.

Prestasi akhirnya di raih kantor imigrasi khusus TPI Soekarno-Hatta pada perayaan HUT hari Bhakti Imigrasi ke 72 tahun 2022 sebagai satuan kerja dengan pengelolaan kehumasan terbaik kategori kantor imigrasi kelas satu. Ini merupakan penghargaan pertama yang diraih oleh Kantor Imigrasi kelas I khusus TPI Soekarno-Hatta dari Menteri Hukum dan HAM atas kinerja para pejabat imigrasi berserta staff nya yang tidak lepas dari kerja keras, memegang teguh nilai moral dan kode etik profesi dalam pengambilan keputusan yang etis.

Oleh karena itu, disamping dukungan teknologi, setiap pejabat imigrasi perlu menyadari dan memahami bahwa etika harus menjadi acuan dasar untuk membentuk moral dan perilaku moral dalam bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada bangsa dan negara. Sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, setiap pengambilan keputusan harus memiliki konsep etika. Secara umum, konsep etika dapat dilihat melalui dua unsur yaitu metaetika dan etika normatif (Reamer, 1982).

Metaetika melibatkan analisis definisi dan makna istilah yang digunakan seperti baik dan jahat, dan benar dan salah. Etika normatif, di sisi lain, melihat penerapan kode atau standar etik dan nilai-nilai sebagai cara untuk menentukan suatu keputusan, tindakan, atau gaya hidup apakah itu salah atau benar atau baik atau buruk jika diperlakukan dalam pemberian layanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan tugas dan fungsi di bidang keimigrasian. Dalam ini tentu saja yang menjadi fokus adalah etika normatif karena berkaitan dengan pengambilan keputusan yang etis.

Pertanyaan mengetahui apa yang dimaksud benar atau salah adalah pertanyaan yang berkaitan dengan metaetika, sedangkan pertanyaan apakah seorang profesional dapat

memungut biaya tinggi, berperilaku koruptif dan menyimpang dari pelayanan yang diberikan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan norma etika (Curtis, 2006). Konsep dasar ini yang harus diketahui oleh seorang pejabat imigrasi sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, seorang pejabat imigrasi dapat menilai perbuatannya apakah telah sesuai norma yang ditetapkan atau malah bertentangan dengan norma-norma tersebut sehingga pada akhirnya akan dapat menghasilkan pengambilan keputusam yang etis di dalam organisasinya.

Konsep etika yang terkait dengan praktik profesional sebagaimana penjelasan oleh Breakey dan Sampford (2017) lebih diarahkan pada persoalan etika normatif. Dibutuhkan berupa pengetahuan praktis seperti yang dikemukakan oleh orang pertama yang mempelajari etika, yaitu Aristoteles (Finnis, 1983). Dalam tesis ini, fokus kajian lebih mengarah pada etika normatif dan bukan pada kajian metaetik. Hal ini dikarenakan, dalam praktiknya, pejabat imigrasi lebih banyak bersentuhan dengan aturan dan regulasi yang berlaku secara normatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dalam setiap pengambilan keputusannya

Di banyak negara, pertanyaan tentang kajian etika dalam profesi telah banyak diteliti dan dibicarakan. Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar profesi di negara-negara tersebut memiliki sistem profesional tingkat lanjut yang menekankan pada masalah etika, misalnya Bowman et al. (2001) kepada administrator publik, Winstanley dan Woodall (2000) dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Nash (2007) menekankan pentingnya pendidikan etika kepada dokter gigi, Briando dan Embi (2020) yang mengkaji prinsip etika kerja pada aparatur di lingkungan Kementerian Hukum dan Ham.

Masyarakat pada umumnya ingin para profesional melakukan pekerjaan mereka secara etis. Hal ini muncul karena banyak praktik profesional yang dipandang tidak etis dan merugikan masyarakat dan profesi itu sendiri. Praktik yang tidak etis dapat dilihat sebagai suatu kontinum. Dari kesalahan yang dianggap kecil dan tidak disengaja seperti lupa janji dan terlambat menghadiri suatu acara hingga pelanggaran hukum pidana berat seperti penggelapan, suap atau perilaku rasuah (Ahmad et al., 2009; Bertens, 1997; Solomon, 1984).

Dalam pandangan publik ada beberapa profesi yang dianggap selalu melanggar etika dalam memberikan pelayanan, khususnya terkait korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lues (2007) ditemukan bahwasannya di Amerika, profesi di bidang hukum telah menjadi lelucon umum dan sinisme. Hal ini karena dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa tiga perlima orang Amerika menyatakan pengacara memiliki sifat serakah dan hanya seperlima yang masih percaya pengacara jujur dan etis atau peduli dan perhatian (Rhode, 2000). Kasus ini tentu saja tidak boleh terjadi dalam lingkup keimigrasian mengingat kepercayaan masyarakat harus selalu dijaga sehingga pelayanan publik terbaik dapat diberikan.

Di Indonesia, meskipun isu pelanggaran etik yang dilakukan oleh para profesional banyak dibicarakan namun belum banyak dilakukan kajian untuk masing-masing profesi dalam memperdalam isu tersebut. Demikian pula masalah etika terhadap profesi di bidang keimigrasian, sangat sedikit ditemukan kajian terkait etika keimigrasian secara komprehensif. Padahal menurut Briando, Rasona, dan Purnomo, (2018) kajian yang berkaitan dengan etika sangat penting karena masalah praktik tidak

etis semakin meningkat dan semakin rumit untuk dicari penyebab dan solusinya. Semua profesional, termasuk pejabat imigrasi, apalagi jika menjadi pemimpin harus bertanggung jawab atas perlakunya kepada masyarakat (Khalid Ali, 2018).

Memecahkan masalah terkait etika tidak semudah sebagaimana menetapkan kode etik untuk setiap profesi. Kode etik hanyalah pernyataan tentang aturan apa yang harus dibuat dan dihindari yang disedari oleh masyarakat dan hanyalah beroperasi di tahap permukaan saja, belum menerangkan dan memahami proses yang dilalui oleh setiap profesional dalam membuat keputusan amalan yang beretika atau tidak beretika. Proses bagaimana seorang profesional membuat keputusan etis lebih penting untuk dikaji. Dimensi etika merupakan proses yang dilalui oleh para profesional terutama ketika menghadapi dilema dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan etika (Brockett, 1988).

Masalah utama yang terkait dengan pelayanan profesi kepada masyarakat bukan karena kurangnya pengetahuan atau keterampilan, tetapi karena praktik yang tidak etis. Masyarakat ingin para profesional melakukan pekerjaan mereka secara etis. Hal ini muncul karena banyak praktik profesional yang dipandang tidak etis dan merugikan masyarakat dan profesi itu sendiri. Dari kesalahan yang dianggap kecil dan tidak disengaja seperti lupa janji dan terlambat menghadiri suatu acara hingga pelanggaran hukum pidana berat seperti penggelapan atau suap sebagaimana pelanggaran etika yang dilakukan oleh oknum Pejabat Imigrasi yang telah penelitiungkapkan sebelumnya.

Karena ketidakpuasan dengan pendekatan statis yang hanya berdasarkan pengertian profesi dan kode etik semata yang mengatur maka konsep profesi melalui pendekatan proses dianggap lebih tepat untuk dikaji lebih lanjut. Pendekatan ini berfokus pada profesionalisasi dalam pengambilan keputusan etis. Hal tersebut merupakan proses menuju tingkatan yang lebih tinggi. Setiap pekerjaan diukur dengan sejauh mana pekerjaan itu dapat menuju status profesi absolut.

Harapan yang dipercayakan oleh masyarakat harus dijaga oleh setiap profesi. Profesi tidak boleh berpuas diri dan melupakan tanggung jawab dasar tersebut. Oleh karena itu, pertanyaan tentang apa dan bagaimana tidak boleh mendahului pertanyaan mengapa (Fukuyama, 2013). Pertanyaan mengapa erat kaitannya dengan etika dimana praktik suatu profesi harus mengikuti etika tertentu. Kod etika yang ditetapkan oleh asosiasi profesi bertujuan untuk mengatur praktik setiap anggotanya (Kinchin, 2007). Namun, kode etik hanya menyentuh pada praktik yang perlu dilakukan dan dihindari yang disadari masyarakat dan hanya beroperasi di level permukaan. Itu tidak dapat menggambarkan dan memahami proses yang dilalui setiap profesional dalam membuat keputusan praktik yang etis atau tidak etis (Brockett, 1988). Terutama ketika para profesional menghadapi dilema dalam pengambilan keputusan. Dimensi apa yang mempengaruhi keputusan yang dibuat dan bagaimana mereka berhubungan satu sama lain menjadi pertanyaan dalam tesis ini.

Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mengidentifikasi dimensi model praktik etika yang dijalani oleh pejabat imigrasi dalam pengambilan keputusan etis. Pemahaman terhadap dimensi ini akan

menggambarkan secara lebih jelas proses praktik etika yang dilalui oleh seorang profesional, dalam hal ini Pejabat Imigrasi.

1.3 Persoalan Kajian

Berdasarkan permasalahan di atas, antara persoalan kajian yang dapat dirumuskan kedalam beberapa kategori berikut:

1. Bagaimana pandangan asas responden terhadap konsep etika yang berasaskan pada faktor demografi antara lain usia, jantina, tingkat pendidikan dan pengalaman?
2. Apakah dimensi-dimensi yang memiliki hubungan dengan pengambilan keputusan etis?
3. Bagaimana perkaitan dan interaksi di antara dimensi-dimensi tersebut?
4. Apakah dilema etika yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam menjalankan tanggungjawab mereka?

1.4 Objektif Kajian

Berdasarkan kepada perbincangan di atas, objektif kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Objektif pertama penyelidikan ini adalah untuk mengenalpasti pandangan asas responden terhadap konsep etika berdasarkan faktor demografi yang berasaskan kepada usia, jantina, tingkat pendidikan dan pengalaman.
2. Objektif kedua penyelidikan ini adalah untuk mengenalpasti apakah dimensi-dimensi yang memiliki hubungan dengan pengambilan keputusan etis.

3. Objektif ketiga penyelidikan ini adalah untuk menentukan perkaitan dan interaksi di antara dimensi-dimensi yang memiliki hubungan dengan proses membuat keputusan yang beretika.
4. Objektif keempat penyelidikan ini adalah untuk mengenalpasti dilema etika yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam menjalankan tanggungjawab mereka.

Dengan memahami pelbagai permasalahan yang berkaitan dengan amalan etika di kalangan pejabat imigrasi, serta bagaimana pandangan asas berdasarkan faktor demografi dan dimensi-dimensi yang mempengaruhi proses dalam pengambilan keputusan etis, maka dengan demikian dapat ditentukan perkaitan dan interaksi di antara dimensi-dimensi tersebut sehingga pada akhirnya dapat mengenalpasti dilema etika yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam menjalankan tanggungjawab mereka.

1.5 Hipotesis Kajian

Untuk menjawab objektif kajian kedua, maka perlu diketahui beberapa hipotesis yang akan dikaji, hipotesis ini akan dibagi menjadi lima, iaitu:

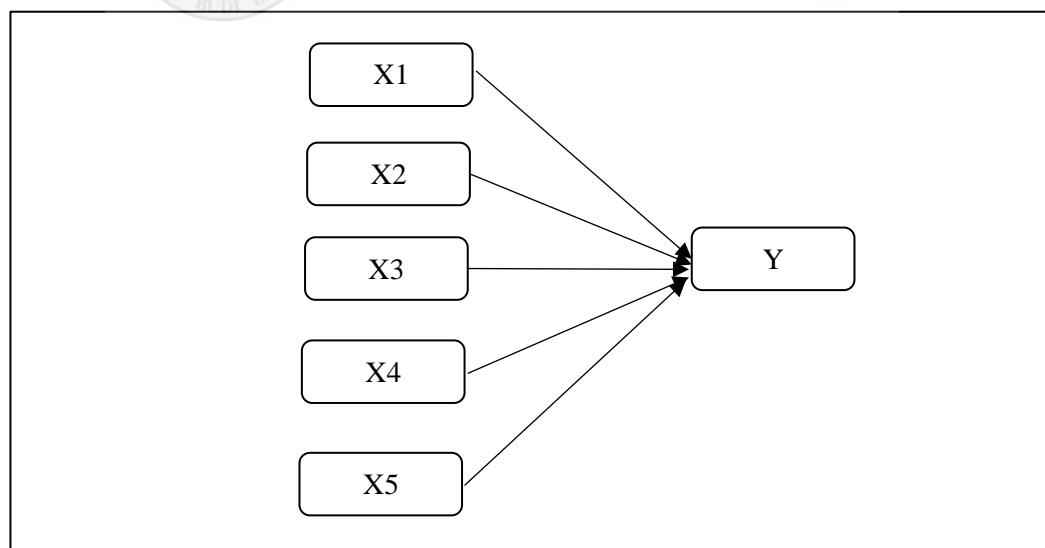
- H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi individu terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat imigrasi.
- H2: Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi organisasi terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat imigrasi.
- H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi orientasi etika terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat imigrasi

H4: Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi intensitas moral terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat imigrasi

H5: Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi religiusitas terhadap pengambilan keputusan etis di dalam kalangan profesi pejabat imigrasi

1.6 Definisi Konsep dan Operasional Pembolehubah

Terdapat lima pembolehubah tidak bersandar yang dikaji dalam kajian ini iaitu 5 dimensi amalan etika profesi pejabat imigrasi daripada model Vollmer & Mills (1996), yang merangkumi: dimensi individu (X1), dimensi organisasi (X2), dimensi orientasi etika (X3), dimensi intensitas moral (X4), dan dimensi religiusitas (X5). Terdapat juga satu pembolehubah tidak bebas (pembolehubah bersandar) dalam kajian ini iaitu pengambilan keputusan etis (Y). Hubungan antara pembolehubah digambarkan dalam Rajah berikut ini:



Rajah 1.2 Hubungan di antara Pemboleh Ubah

1. Definisi konsep dari pemboleh ubah yang akan diteliti dapat dijelaskan seperti berikut ini:

Etika adalah satu perkataan yang tidak asing lagi dalam kebanyakan masyarakat. Dalam dunia profesi, perkataan etika seakan-akan sinonim dengan pekerjaan tersebut dan ia adalah satu perkara yang mesti dipelajari dan diikuti oleh setiap profesional. Namun begitu ia membawa pengertia yang berbeza bagi setiap profesional apatah lagi dalam amalan kerja harian mereka. Perbezaan ini membuatkan sesuatu amalan yang dianggap sebagai tidak beretika mungkin dianggap sebagai beretika bagi sebahagian yang lain. Begitu juga dengan amalan yang tidak beretika hanya dianggap sedemikian sekiranya ia dapat dibuktikan dengan jelas.

Dalam pelayanan keimigrasian, etika selalu terkait erat dengan pengambilan keputusan. Seorang pejabat Imigrasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak akan pernah lepas dari pengambilan keputusan, untuk itulah kemudian etika menjadi dasar agar dalam setiap keputusan yang diambil selalu mengedepankan praktik etis. Inilah kemudian yang membentuk pengambilan keputusan etis. Definisi keputusan etis menurut Sparks dan Pan (2009) adalah *“ethical decision is an individual’s selection of the most ethical decision among the different alternatives”*.

Individu memiliki beberapa alternatif pilihan dan pemilihan yang paling etis merupakan keputusan etis. Farell dan Greshem (1985) menyusun sebuah kerangka untuk memahami proses pengambilan keputusan etis. Model mendemonstrasikan bagaimana kajian-kajian sebelumnya dapat diintegrasikan untuk mengungkapkan keputusan etis, dimoderasi dengan faktor individu, signifikan dengan seting organisasi

dan kesempatan untuk melakukannya. Kerangka tersebut memberikan simpulan bahwa apabila seseorang menghadapi sebuah dilema etis, maka perilaku yang muncul dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan individu dan faktor di luar individu.

Hunt dan Vitell (1986) mendefiniskan pengambilan keputusan etis sebagai pengambilan keputusan dengan pemahaman mengenai sebuah tindakan benar secara moral atau tidak. Sedangkan Jones (19991) menyatakan bahawa keputusan etis adalah suatu keputusan yang secara hukum dan etik dapat diterima di dalam masyarakat yang lebih luas. Dalam perspektif perkhidmatan, keputusan etis adalah suatu keputusan yang dibuat oleh pemimpin dalam suatu organisasi sama ada dalam sektor awam atau swasta dalam mencari penyelesaian masalah, dimana keputusan tersebut dapat diterima oleh masyarakat luas baik secara hukum maupun secara etika. Dalam konteks perkhidmatan awam, terkait pengambilan keputusan beretika, Vollmer & Mills (1996) menemui lima dimensi amalan etika: 1) dimensi individu 2) dimensi organisasi; 3) dimensi orientasi etika; 4) dimensi intensitas moral; dan 5) dimensi religiusitas.

2. Definisi Operasional yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a) Dalam suatu organisasi, individu merupakan elemen utama dan penting dalam pengambilan keputusan. Individu (X1) adalah bagian terkecil dari suatu organisasi (Osman, 2011)
- b) Dalam definisi ini, pengambilan keputusan yang tepat merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, karena hal tersebut akan menentukan

bagaimana keberhasilan organisasi (X2) dalam mencapai tujuannya. Pentingnya pengambilan keputusan yang etis dalam suatu organisasi adalah agar organisasi dapat memecahkan berbagai persoalan atau masalah yang terjadi secara beretika. Konteks organisasi dalam tesis ini adalah Keimigrasian

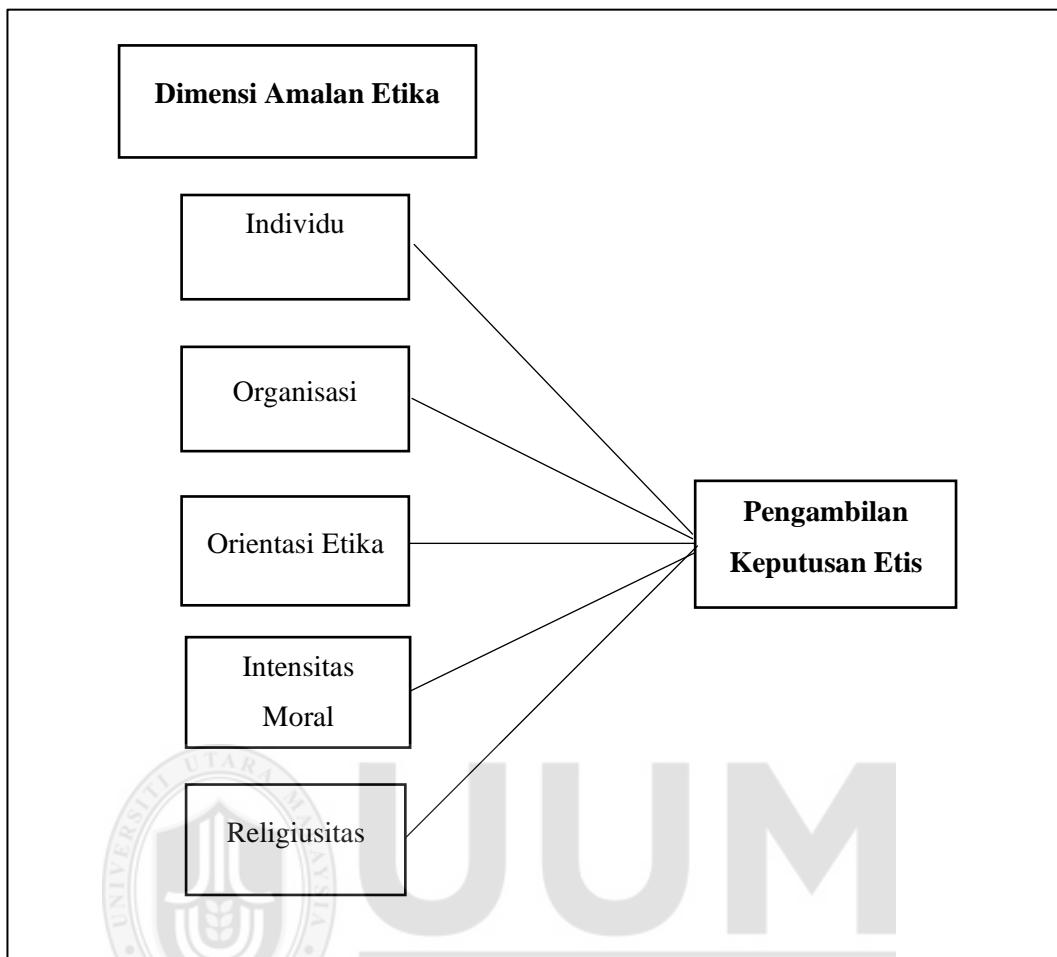
- c) Dalam perkhidmatan keimigrasian, pejabat imigrasi wajib menjalankan kod etika organisasi yang merupakan manifestasi dari nilai-nilai moral yang dianutinya. Ini kemudian yang disebut sebagai orientasi etika (X3), yaitu merupakan perilaku profesional yang berhubungan dekat diantara nilai-nilai moral yang berlaku sebagai tujuan utamanya.
 - d) Intensitas Moral (X4) merujuk kepada moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang. Proses pengambilan keputusan pejabat imigrasi memiliki tingkat kehebatan moral yang berbagai. Kehebatan atau kekuatan moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral.
 - e) Religiusitas (X5) berkaitan dengan agama dan tidak dapat dipisahkan dari etika, perilaku, akhlak, moral dan keyakinan seseorang termasuk dalam hal ini pejabat imigrasi dalam pengambilan keputusan yang penting (*ultimate meaning*).
3. Definisi Dilema Etika adalah suatu situasi yang dihadapi oleh seseorang dimana ia harus membuat keputusan tentang perilaku seperti apa yang tepat untuk dilakukannya. Dilema ini terjadi manakala ada pertentangan antara keputusan yang diambil dengan hati nurani. Hal ini dapat saja terjadi karena berbagai aspek,

antara lain adalah karena tekanan dari pimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan sesuatu, pengaruh dari lingkungan dan kurangnya integritas serta faktor religiusitas.

1.7 Kerangka Kajian

Model bagi kajian ini dirangka menggunakan kajian ulasan karya yang ditunjukkan seperti dalam rajah 1.2. kajian terdahulu telah dijalankan di organisasi profesi seperti profesi pensyarah sebagaimana kajian yang dilakukan oleh Ahmad, Idris dan Ismail (2009) yang mendapati bahwa profesi pensyarah tidak seharusnya dicemari dengan amalan yang tidak beretika memandangkan kepentingan profesi tersebut dalam mendidik dan menjadi role model kepada bakal profesional yang lain. Program perlu diatur untuk meningkatkan amalan beretika bagi pensyarah. Disamping itu, faktor dilema juga menjadi unsur penunjang dikarenakan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, terkadang keputusan yang diambil bertolak belakang dengan hati nurani. Seseorang harus mengambil keputusan tentang perilaku seperti apa yang tepat untuk dilakukannya.

Dimensi amalan etika mengikut teori Vollmer dan Mills (1996). Teori ini mencadangkan pada pendekatan proses. Pendekatan ini memberi tumpuan kepada profesionalisasi di mana ia adalah satu perjalanan menuju ke arah satu tahap yang tinggi. Perjalanan ini tidak statik, ia dipengaruhi pula oleh individu, organisasi, orientasi etika, kekuatan moral serta keagamaan.



Rajah 1.3 Kerangka Kajian

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian dalam aspek teoretikal dapat membantu perkembangan sains dalam bidang pentadbiran awam. Kepentingan dalam bidang pentadbiran awam dalam kajian ini akan menganalisis dimensi amalan etika pejabat imigrasi dalam pengambilan keputusan bertika. Disamping itu, bagi para perencana dan pendidik dalam menyusun kurikulum pendidikan di Politeknik Imigrasi dapat sesuai dengan konsep etika. Kajian juga akan mampu merencanakan upaya pengembangan sumber daya manusia secara lebih efektif dengan menekankan pada isu etika sebagai salah satu kompetensi yang dibutuhkan. Pasalnya, belakangan ini masyarakat menjadi kurang percaya dengan

pelayanan yang diberikan oleh pejabat imigrasi karena masih banyak terjadi penyimpangan atau praktik yang tidak etis. Kajian ini juga menambah pengetahuan di bidang pemerintahan secara praktikal, khususnya di Indonesia. Hal ini dikarenakan kajian etika dalam profesi keimigrasian masih belum banyak tergali meskipun isu etika sudah banyak dibicarakan. Dengan penelitian ini, para peneliti dan praktisi di bidang pengembangan sumber daya manusia secara umum diharapkan lebih fokus pada masalah etika. Secara khusus, dapat meningkatkan minat peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar masalah etika dapat dipahami secara lebih mendalam.

1.9 Limitasi Kajian

Kajian ini hanya difokuskan pada satu jenis yaitu pejabat Imigrasi. Data kualitatif dikumpul daripada sampel Pejabat Imigrasi serta para staf yang dibawahi oleh pejabat tersebut untuk melihat penilaian dan tanggapan penerapan kode etik dan etika profesi yang diamalkan oleh pemimpin mereka dalam pengambilan keputusan etis. Informan yang ditentukan penulis yaitu Pejabat Imigrasi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus di Indonesia. Wawancara juga dilakukan kepada staf mereka untuk melihat keputusan yang di ambil oleh atasan. Pejabat imigrasi tersebut terdiri dari pejabat struktural maupun pejabat fungsional. Data kualitatif dikumpulkan melalui temubual daripada sekumpulan informan yang terpilih berdasarkan kriteria tertentu. Penemuan dan kesimpulan daripada data yang diperoleh hanya digeneralisasikan kepada Kantor Imigrasi yang sudah ditentukan serta kesimpulan kualitatif pula hanya merujuk kepada kumpulan informan yang terpilih.

Walau bagaimanapun ciri-ciri profesion Pejabat Imigrasi di semua kantor Imigrasi di Indonesia pada umumnya adalah sama kerana mereka diletakkan di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI dan tertakluk kepada Peraturan Perkhidmatan Awam Indonesia. Oleh yang demikian penemuan dan kesimpulan daripada kajian ini mungkin boleh diguna pakai bagi kesemua kantor Imigrasi di Indonesia.

1.10 Rumusan

Kepentingan kajian ini telah dibincangkan dalam bab ini, serta latar belakang masalah dan objektif kajian. Dalam kajian ini, dimensi amalan etika profesi pejabat imigrasi dalam pengambilan keputusan beretika bagi perkhidmatan keimigrasian akan dibincangkan secara ringkas. Tambahan pula, kajian mengenai etika telah banyak diperbincangkan namun tidak banyak menyentuh kepada aspek pelayanan keimigrasian. Penelitian terdahulu yang dilakukan untuk profesi pensyarah telah menjadi rujukan bahwasannya kajian etika sangat penting dilakukan terlebih dalam pelayanan publik. Akhir sekali, kajian ini juga akan mensiasat dimensi amalan etika pejabat imigrasi dalam pengambilan keputusan beretika serta dilemma etis yang dihadapi pejabat imigrasi dalam memberikan perkhidmatan keimigrasian.

1.11 Huraian Dalam Semua Bab

Bab 1 merupakan bab pengenalan kajian yang ingin dijalankan. Perkara-perkara yang terkandung dalam bab ini ialah pengenalan kepada kajian yang dijalankan, permasalahan kajian yang wujud, persoalan kajian yang ingin dirungkaikan, objektif kajian yang ingin dicapai, signifikansi kajian dan juga skop kajian. Bab 2

membincangkan dengan lebih mendalam aspek-aspek analitikal ke atas teori, pendekatan dan konsep yang berpotensi untuk membantu di dalam melakukan kajian ini serta membentuk kerangka kajian. Dimensi-dimensi perbincangan amalan etika, pentingnya kedudukan etika dalam suatu organisasi, dan kenapa terjadi pelanggaran etika dalam suatu profesi juga dibincangkan secara lebih mendalam di Bab ini. Bab 3 pula akan membincangkan mengenai kaedah penyelidikan yang akan dijalankan dalam kajian ini. Ia menghuraikan tentang reka bentuk kajian, proses pengumpulan data, proses menganalisis data serta proses menginterpretasikan data kajian. Bab 4 adalah bahagian yang menganalisis data dan maklumat yang diperolehi mengenai dimensi amalan etika profesi pejabat imigrasi baik yang dikaji melalui kadeh kuantitatif dengan menguji hipotesis yang dibina sekaligus menjawab persoalan kajian satu dan dua dalam kajian ini maupun analisis dapatan kualitatif dan interpretasi. Dapatan kualitatif turut dijalankan untuk mengukuhkan lagi kefahaman tentang kajian ini. Dapatan kualitatif penting untuk *cross-check* data kuantitatif yang dibuat. Tambahan lagi, gambaran menyeluruh berkaitan perkara yang dikaji dapat dibuat. Bab 5 membincangkan implikasi kajian dan cadangan hasil kajian yang dijalankan.

BAB DUA

KAJIAN LITERATUR)

2.1 Pendahuluan

Pembahasan dalam bab ini menghuraikan tentang pengertian, konsep etika berdasarkan pandangan-pandangan yang dikemukakan oleh para sarjana dan pengkaji, kemudian dikaitkan dengan pentingnya kedudukan etika dalam suatu organisasi, dan kenapa terjadi pelanggaran etika dalam suatu profesi. Berbagai dimensi berkaitan dengan praktik etika dipelajari secara terperinci untuk mendapatkan pemahaman, sehingga praktik etika yang ada dapat menjadi standard bagi profesi pejabat imigresen dalam upaya mencapai perkhidmatan yang baik.

Selanjutnya, konsep profesi dijelaskan berdasarkan pandangan para ahli. Profesi merupakan elemen kunci dalam pembangunan suatu masyarakat dan negara. Profesi tersebut harus memiliki standard moral yang tinggi karena merupakan pekerjaan yang bersifat alturistik dan harus sentiasa berupaya untuk lebih meningkatkan perkhidmatan bagi kesejahteraan masyarakat dan negara. Harapan yang dipercayakan padanya harus dijaga. Profesi tidak boleh berpuas diri dan melupakan tanggung jawab dasar tersebut.

Sebuah profesi harus mengikuti etika tertentu. Pengkaji juga akan mengelaborasi konsep-konsep etika dan teori-teori etika yang berkaitan dengan profesi dan berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Profesi dalam penelitian ini adalah Pejabat Imigrasi. Deskripsi dibuat sejajar dengan dimensi praktik etis profesi. Pengkaji

juga menguraikan dilema dalam pengambilan keputusan oleh pejabat imigrasi. Serta kenapa suatu pelanggaran terjadi/dilakukan. Tujuannya agar pejabat imigrasi memahami dan mengidentifikasi dimensi model praktik etis. Pemahaman terhadap dimensi ini akan menggambarkan secara lebih jelas proses praktik etis yang dilalui oleh seorang profesional.

2.2 Pengertian Etika

Istilah “etika” berasal dari kata “ethos” bahasa Yunani, dalam bentuk tunggal kata tersebut mempunyai banyak arti: kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap, dan cara berpikir. Bentuk jamak “ethos”, yaitu “ta etha” berarti adat kebiasaan. Arti terakhir tersebut menjadi latar belakang terbentuknya istilah “etika” yang digunakan oleh filsuf besar Yunani Aristoteles (384-322 SM) untuk menunjukkan filsafat moral. Jadi secara etimologis “etika” berarti ilmu tentang apa yang biasa dilakukan, atau ilmu tentang adat kebiasaan. Akan tetapi, pencarian arti etimologis tidak cukup untuk memahami konsep yang dimaksudkan dengan istilah “etika” (Bertens, 1997).

Pencarian etimologis ini mengingatkan kita bahwa dalam bahasa Indonesia sering digunakan kata “ethos”, seperti “ethos kerja”, “ethos profesi”, dan sebagainya. Kata tersebut diterima dalam bahasa Indonesia tidak langsung dari bahasa Yunani, melainkan melalui bahasa Inggeris. Selanjutnya jika dicermati dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengacu pada tiga arti:

1. Ilmu tentang apa yang baik dan buruk, serta tentang hak dan kewajiban moral (akhlak);
2. Kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, dan;
3. Nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kita dapat membezakan tiga arti istilah “etika” sebagai berikut. Pertama, kata “etika” dapat dipakai dalam arti: nilai-nilai dan norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Misalnya etika protestan karya Max Weber. *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*), maka tidak dimaksudkan “ilmu”, melainkan arti pertama ini. Secara singkat, arti ini dapat dirumuskan sebagai “sistem nilai” yang dapat berfungsi dalam hidup manusia porsorangan maupun taraf sosial.

Kedua, “etika” juga bererti kumpulan asas atau nilai moral. Pengertian ini mengacu pada kod etika. Misalnya, Kod Etika Pegawai Imigrasi yang dikeluarkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Ketiga, “etika” mempunyai arti: ilmu tentang baik atau buruk. Etika akan menjadi ilmu, bila kemungkinan-kemungkinan etis (asas-asas dan nilai-nilai apa yang dianggap baik dan buruk) yang serta merta diterima dalam suatu masyarakat sering kali tanpa disadari menjadi bahan refleksi bagi suatu penyelidikan sistematis dan metodis. Etika dalam hal ini berpadanan arti dengan falsafah moral.

Demikianlah, etika merujuk kepada falsafah yang berkaitan dengan kebaikan dan keburukan tindakan manusia. Etika mengacu pada nilai-nilai dan kepercayaan yang sangat penting bagi individu maupun masyarakat. Nilai-nilai tersebut membantu membentuk karakter manusia dalam masyarakatnya, mengajari mereka tentang apa yang baik dan buruk. Etika bergantung kepada pengetahuan prinsip dasar tersebut dan tanggung jawab untuk membuat pilihan yang sesuai bila diperlukan. Sebagian besar falsafah menegaskan bahawa etika mengandaikan nilai-nilai yang bersifat universal dan tidak terikat dengan satu masyarakat atau period zaman tertentu (Lues, 2007).

2.3 Kajian Lepas Terkait Etika di Sektor Awam

Kajian lepas terkait etika telah ramai di bincangkan oleh para pengkaji, Namun yang menjadi fokus dalam kajian ini adalah yang terdapat pada badan awam. Kajian yang dilakukan oleh Orellana & Bugueno (2019) terkait penyelidikan untuk menganalisis Kod Etika yang terpakai dalam badan awam di Chile yang berhubung dengan prinsip kerajaan terbuka: ketelusan, penyertaan dan akauntabiliti. Untuk melakukan ini, sampel kod tingkah laku yang diluluskan secara rasmi di badan awam yang diluluskan secara rasmi oleh kerajaan pusat Chile dan diterbitkan di laman web www.serviciocivil.gob.cl dianalisis menggunakan reka bentuk metodologi kualitatif. Melalui analisis kandungan yang diterapkan pada beberapa Kod Etika Institusi yang dikaji, dapat dilihat secara umum prinsip kerajaan terbuka tidak disepadukan secara langsung atau jelas ke dalam kod etika. Keputusan yang berkaitan merujuk kepada penggunaan kod ini sebagai instrumen untuk pengurusan sumber manusia, terutamanya yang berkaitan dengan masalah khas yang dihadapi oleh badan awam tersebut.

Etika telah menjadi lebih penting dalam pentadbiran awam sejak beberapa tahun kebelakangan ini. Masalah rasuah, salah guna kuasa, dan penipuan terus timbul dalam kerajaan, yang membawa kepada penurunan keyakinan orang ramai terhadap kerajaan. Banyak kerajaan di seluruh dunia memasukkan etika dalam agenda reformasi mereka. Hong Kong, mempunyai penjawat awam yang diiktiraf di peringkat antarabangsa sebagai antara yang paling tidak rasuah dan paling tidak birokrasi, tidak terkecuali. Sebagaimana kajian yang dilakukan oleh Luk (2012) dalam esei yang mengkaji etika dalam pengurusan sektor awam di Hong Kong. Dalam kajian tersebut etika dibahagikan kepada enam bahagian: (1) etika dalam kerajaan dan kepentingannya, (2) peningkatan etika dalam pentadbiran awam, (3) amalan etika umum dalam sektor

awam, (4) amalan etika di Hong Kong, (5) kelemahan amalan etika dan cabarannya dalam kerajaan Hong Kong. Ia menunjukkan bahawa kerajaan Hong Kong telah menghadapi cabaran etika dalam beberapa tahun kebelakangan ini, termasuk sukar untuk mengubah prinsip etika, masalah dilema etika, ketidakberkesanan mekanisme etika, dan garis akauntabiliti yang kabur di bawah penswastaan.

Dalam kajian yang dilakukan oleh pengkaji, dimensi amalan etika profesion mengadaptasi kajian yang dilakukan oleh Ahmad, Idris dan Ismail (2009). Dimana dalam kajian tersebut dinyatakan bahawa profesion adalah sejenis pekerjaan yang sangat penting. Daripada dahulu hingga sekarang, profesion telah menjadi unsur utama dalam pembangunan sesebuah masyarakat dan negara. Di atas perkhidmatan yang telah disumbangkan, masyarakat dan institusi telah memberi ganjaran sosial dan ekonomi kepada profesion dalam bentuk status dan pendapatan kewangan yang tinggi. Oleh yang demikian profesion perlulah mempunyai satu standard moral yang tinggi (Laninska & Garcia-Lamor 2006).

Daripada pandangan masyarakat profesion merupakan pekerjaan yang bersifat aluristik dan perlu sentiasa berusaha untuk meningkatkan lagi perkhidmatan demi kesejahteraan masyarakat dan negara (Cervero 1988). Harapan yang diamanahkan oleh masyarakat perlulah dijaga oleh setiap profesion. Profesion tidak boleh leka dan melupakan tanggungjawab asas tersebut dan oleh yang demikian persoalan apa dan bagaimana tidak boleh mendahului persoalan mengapa (de Chambeau 1977). Persoalan mengapa pula berkait rapat dengan etika di mana amalan sesuatu profesion perlulah mengikut etika tertentu. Kod etika yang digubal oleh persatuan-persatuan profesional bertujuan untuk mengawal amalan setiap ahli mereka (Kinchin 2007). Namun begitu kod etika hanyalah menyentuh amalan yang perlu dibuat dan dihindari

yang disedari oleh masyarakat dan ianya hanyalah beroperasi di tahap permukaan sahaja. Ia tidak boleh menerangkan dan memahami proses yang dilalui oleh setiap profesional dalam membuat keputusan amalan yang beretika atau tidak beretika (Brockett 1988). Terutamanya apabila profesional menghadapi dilema dalam membuat keputusan.

Konsep Etika sebagai cabang kajian falsafah menitikberatkan pada persoalan moral dan moralitas merupakan ilmu yang berkaitan dengan perilaku manusia (Nash, 2007). Fagothey (1972) menyatakan bahwa etika adalah kajian yang berkaitan dengan praktik manusia yang benar dan salah; dan yang baik dan yang jahat. Konsep etika juga dapat dilihat melalui dua unsur yaitu metaetika dan etika normatif (Reamer, 1982). Sedangkan untuk konsep profesi, Flexner (1914) telah membincangkan konsep ini sebagai satu pekerjaan yang penting dalam sesuatu masyarakat disebabkan oleh perkhidmatan yang diberikan tidak dapat disediakan oleh pekerjaan lain. Mengikut Flexner (1914) sesuatu pekerjaan hanya boleh dipanggil profesi apabila ianya mempunyai ciri-ciri berikut: 1) melibatkan operasi intelektual, 2) mempunyai ilmu yang khusus dan berasal daripada sains, 3) melibatkan hasil yang jelas, 4) ilmu tersebut boleh dipindahkan kepada orang lain, 5) perkhidmatan yang diberikan bersifat alturistik, dan 6) ahli profesi mempunyai kecenderungan membentuk persatuan.

Mengikut Friedson (1986), status profesi ditentukan oleh pemerintah atau masyarakat. Profesionalisasi adalah satu proses di mana pengeluar sesuatu perkhidmatan membentuk dan mengawal pasaran perkhidmatan mereka. Profesi yang telah diiktiraf hanya perlu memastikan perkhidmatan mereka berkualiti dan memenuhi keperluan masyarakat dengan demikian profesi tersebut akan mendapat ganjaran status sosial dan ekonomi yang tinggi. Pada kesimpulannya profesi amat

penting dalam sesebuah masyarakat di mana ia seharusnya membantu untuk menstabilkan dan memastikan masyarakat berada dalam keadaan yang sejahtera (Nash 2007). Sebagai ganjaran, masyarakat memberikan ganjaran status sosial dan ekonomi yang tinggi kepada perkhidmatan yang mereka terima dari profesion. Walaupun terdapat sebilangan kecil masyarakat yang memandang profesion dengan pandangan konflik, pandangan fungsi dan kritikal adalah lebih dominan (Cervero 1988; Cervero & Wilson 2001). Ini membuatkan profesion perlu meningkatkan perkhidmatan yang diberikan supaya ianya lebih baik dan diamalkan secara beretika

2.4 Etika dalam Kerajaan dan Kepentingannya

Etika adalah satu daripada cabang pengajian falsafah yang menumpukan persoalan moral dan moral pula adalah sains berkaitan dengan tingkah laku manusia (Nash 2007). Fagothey (1972) menyatakan bahawa etika adalah satu pengajian berkaitan dengan amalan manusia yang betul dan salah; dan yang baik dan jahat. Konsep etika juga boleh dilihat melalui dua unsur iaitu metaetik dan normatif etik (Reamer 1982). Metaetika melibatkan analisis mengenai definisi dan pengertian terma yang digunakan seperti baik dan jahat, dan betul dan salah. Normatif etika pula melihat kepada aplikasi kod atau standard etika dan nilai sebagai cara untuk menentukan sesuatu keputusan, tindakan, atau gaya hidup samada ianya salah atau betul atau baik atau jahat. Persoalan untuk mengetahui apa yang dimaksudkan dengan betul atau salah adalah persoalan yang berkaitan dengan metaetika, manakala persoalan samada seseorang profesional boleh mengenakan caj bayaran yang tinggi atau tidak terhadap perkhidmatan yang diberikan adalah persoalan yang berkaitan dengan normatif etika.

Konsep etika yang berkaitan dengan amalan profesional lebih menjurus kepada persoalan normatif etika. Ia berbentuk pengetahuan praktikal seperti yang disarankan

oleh orang yang pertama mengkaji mengenai etika iaitu Aristotle (Finnis 1983). Dalam kajian ini tumpuan diberikan kepada normatif etika dan bukannya persoalan yang berkaitan dengan persoalan metaetika. Di negara maju persoalan etika dalam profesion telah banyak diperkatakan. Kebanyakan profesion di negara-negara tersebut mempunyai sistem pendidikan profesional lanjutan yang menekankan isu etika. Sebagai contoh Nash (2007) menekankan pendidikan etika kepada doktor gigi, manakala Bowman, Berman dan West (2001) kepada pentadbir awam, Winstanley dan Woodal (2004) dalam bidang pengurusan sumber manusia, Loviscky, Trevino dan Jacobs (2007) dalam bidang pengurusan perniagaan, Laninska, dan Garcia-Lamor (2006) dalam bidang pendidikan dewasa, dan sebagainya.

Etika dalam kerajaan dikaitkan dengan peraturan dan standard, moral, betul dan salah, dan nilai kejujuran dan integriti. Ia boleh dianggap sebagai satu bentuk akauntabiliti diri, atau "semakan dalaman" terhadap kelakuan pentadbir awam. Etika adalah penting dalam kerajaan. Ini kerana pentadbir awam dianggap sebagai penjaga negara pentadbiran kontemporari. Masyarakat mahukan profesional menjalankan kerja mereka dengan beretika. Ini timbul disebabkan banyak amalan profesional dilihat tidak beretika dan ianya mendatangkan mudarat kepada masyarakat dan profesion itu sendiri. Amalan tidak beretika boleh dilihat sebagai satu kontinum. Daripada kesilapan yang tidak disengajakan seperti terlupa temu janji dengan pelanggan hingga kepada pelanggaran undang-undang jenayah seperti menggelapkan duit Kerajaan (rasuah) atau mencuri. Disamping itu, mereka juga membuat keputusan bagi pihak rakyat dan yang berkaitan dengan kepentingan awam. Akibatnya, mereka dikehendaki mempunyai standard moral yang lebih tinggi daripada pekerja di sektor swasta. (Bertens, 1997, 2000a).

2.5 Kebangkitan Etika dalam Pentadbiran Awam

Profesional sebagai pemimpin dalam organisasi berhadapan dengan aktiviti membuat keputusan setiap hari dalam pekerjaan mereka. Keputusan perlulah dibuat secara proaktif di mana refleksi secara kritikal perlu dibuat sambil bertanggungjawab terhadap keputusan tersebut. Dewasa ini saban hari masyarakat melalui media massa dimaklumkan mengenai kesalahan etika yang dilakukan oleh profesion. Ini menyebabkan sebilangan besar masyarakat sudah tidak mempunyai kepercayaan terhadap profesion tersebut (Cervero 1988). Krisis ketidakpercayaan kepada profesion ini telah menular hampir kepada semua profesion (Loviscky, Trevino dan Jacobs 2007).

Semenjak akhir-akhir ini terdapat banyak rungutan daripada orang awam yang disebarluaskan oleh media masa berkait dengan amalan yang tidak beretika yang melibatkan profesion utama seperti doktor, peguam, pengurus, polis dan lain-lain lagi. Rungutan yang dibuat mencerminkan kepercayaan awam terhadap profesion tersebut makin merosot. Pada pandangan awam terdapat profesion yang selari dengan rasuah, salah guna kuasa, mementingkan diri sendiri dan lain-lain lagi. Di Amerika, profesion peguam telah menjadi gurauan umum dan menjadi jenaka sinis. Ini adalah disebabkan dalam satu kajian yang dijalankan tiga perlima daripada rakyat Amerika menyatakan peguam mempunyai sifat tamak dan hanya satu perlima sahaja yang masih percaya peguam adalah jujur dan beretika atau mengambil berat dan bertimbangrasa (Rhode, 2000).

Menelusuri kembali sejarah pentadbiran awam, ia menunjukkan bahawa aspek moral tugas pentadbir awam diabaikan. Pemahaman klasik tentang struktur birokrasi dan teori organisasi telah memberikan sedikit asas etika untuk aktiviti pentadbiran. Dalam

pengurusan tradisional, birokrasi Weber adalah mengenai etika berkecuali. Ia adalah organisasi pengasingan yang mengambil orang sebagai mesin dan melayan orang secara tidak peribadi. Ekonomi, kecekapan dan keberkesanan dititikberatkan. Mengenai pengurusan saintifik, ia menekankan kecekapan teknikal sebagai kenderaan untuk pengurusan yang berjaya yang tidak mementingkan komponen kemanusiaan dan etika tingkah laku organisasi. Kedua-dua pengurusan tradisional dan pengurusan saintifik mempercayai dikotomi pentadbiran politik. Sehinggalah kelakuan tidak beretika berulang kali dalam kerajaan barulah etika mula menjadi perhatian.

Apabila kerajaan telah berkembang pesat sejak pertengahan 1930-an, ia telah dibelenggu oleh masalah perbuatan tidak beretika seperti rasuah, penyalahgunaan dadah, dan skandal seks. Keyakinan orang ramai terhadap kerajaan mula menurun dan kerajaan mula kehilangan kredibilitinya pada awal 1960-an. Tahun 1970-an, dengan berlakunya urusan Watergate dan salah laku kerajaan yang berulang, adalah awal mula "dekad etika". Pengurusan Awam Baharu tidak mempercayai dikotomi politik-pentadbiran. Orang ramai menyedari bahawa terdapat sesuatu yang salah apabila kerajaan dilihat sebagai ancaman terbesar kepada masa depan negara dan apabila masyarakat tidak mempercayai institusi utamanya. Soalan asas "Siapa yang menjaga penjaga?" dan "Bagaimana untuk menjaga penjaga?" ditanya oleh masyarakat. Memandangkan etika, amanah, dan kuasa kerajaan diandaikan berkait, oleh itu, amalan etika dalam kerajaan perlu dititikberatkan dan dipertingkatkan untuk mendapatkan kembali kepercayaan dan sokongan daripada rakyat.

Masalah berkaitan dengan etika adalah sangat penting kerana ia melibatkan orang ramai namun begitu pendidikan dan penguatkuasaan undang-undang dan tindakan disiplin kurang berkesan dan kurang dijalankan kerana masalah mengenai amalan

tidak beretika makin bertambah dan makin rumit untuk dicari punca dan penyelesaian. Semua profesi, apatah lagi jika mereka menjadi pemimpin perlulah bertanggungjawab di atas perlakuan mereka supaya ia menjadi standard, “*Once you make a mistake, you must answer for it. In the past, some other leaders took a long time to resign or for the court process to be settled*” (Mohd Tap Salleh, 2007).

2.6 Teori-teori yang Berkaitan Dengan Etika Secara Umum

Pendekatan etika deskriptif ini dijalankan oleh ilmu-ilmu sosial, seperti: antropologi budaya, psikologi, sosiologi, sejarah, dan sebagainya termasuk dalam kajian sektor awam. Berbagai kajian terkenal tentang perkembangan kesedaran moral dalam hidup seorang manusia oleh psikolog Swiss Jean Piaget (1896-1980) dan psikolog Amerika Lawrence Kohlberg (1917-1988) merupakan contoh bagus mengenai etika deskriptif ini. Berbagai kajian sosiologis yang dilakukan banyak negara tentang masalah prostitusi dapat disebut sebagai contoh lain lagi.

Akan tetapi, karena ilmu-ilmu sosial masih berumur agak muda dibandingkan dengan falsafah, maka tidak menghairankan sebelum ilmu-ilmu sosial muncul pendekatan ini sering dipraktikkan dalam rangka falsafah. Setelah mencapai kemajuan, ilmu-ilmu sosial tidak perlu bekerja di bawah naungan falsafah. Salah satu perbezaan utama antara falsafah dan ilmu-ilmu lain (termasuk ilmu-ilmu sosial) bersifat empirikal, artinya membatasi diri pada pengalaman deria, sedangkan filsafat melampaui tahap empirikal. Oleh karena itu dapat diertikan bahwa etika deskriptif ini sebenarnya termasuk ilmu empirikal, dan bukan falsafah.

Sekalipun antara etika deskriptif dan etika falsafah tidak dapat disejajarkan, namun keduanya berhubungan erat. Ahli falsafah yang mempraktikkan etika, memerlukan

pengetahuan luas dan mendalam tentang moraliti dalam berbagai konteks budaya, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Misalnya, seorang ahli etika ingin mengadakan kajian yang mendalam tentang masalah korupsi, maka perlu mengetahui budaya dan latar belakang kehidupan bagi sesuatu tempat dan negara.

Maka perlu diketahui terlebih dahulu bagaimana korupsi berfungsi dalam masyarakatnya sendiri dan dalam masyarakat-masyarakat lain, baik pada masa sekarang maupun masa lalu. Dengan kata lain, sebelum mengemukakan pandangan falsafahnya tentang masalah korupsi, ada baiknya terlebih dahulu mengetahui pandangan ahli sosiologi dan sejarah tentang masalah itu.

Sebaliknya, seorang ahli antropologi, psikologi, sosiologi, atau sejarawan yang menyoroti fenomena moral, sebaiknya mempunyai pengetahuan cukup mendalam tentang teori etika. Sekiranya ia mengenal sedikit etika dalam arti falsafah moral, kajiannya tentang masalah moral akan lebih terarah dan berat. Adapula teori etika moral deskriptif yang membahas lebih jauh tentang akibat moral yang ditimbulkan atas sebuah keputusan iaitu etika Teleologi. Etika ini bersifat deskriptif yaitu mengukur baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan yang mau dicapai dengan tindakan itu, atau berdasarkan akibat yang ditimbulkan oleh tindakan itu. Suatu tindakan dinilai baik, bila akibat yang ditimbulkan oleh tindakan itu baik. Misalnya, mencuri bagi teori teleologi tidak ditentukan oleh apakah tindakan itu sendiri baik atau tidak, melainkan ditentukan oleh tujuan dan akibat dari tindakan itu (Keraf, 1991: 30-36).

Bila tujuannya baik, maka tindakan itu dinilai baik, seperti seorang anak mencuri wang untuk membeli ubat bagi ibunya yang sakit parah. Akan tetapi bila tindakan itu

tujuannya buruk atau jahat, maka tindakan itu dinilai jahat. Dari segi ini kita dapat menilai bahawa etika teleologi cenderung menjadi situasional (etika situasi), karena tujuan dan akibat dari tindakan itu dapat sangat situasional sifatnya.

Oleh karena itu setiap norma dan kewajiban moral tidak dapat berlaku begitu saja dalam setiap situasi. Sebaliknya, etika deontologi yang menekankan baik buruknya suatu tindakan berdasarkan kewajiban, dan demi kewajiban lebih menjurus pada etika peraturan yang hanya ingin menegakkan aturan moral tanpa memedulikan situasinya.

Persoalan yang timbul sekarang adalah: Bagaimana menilai tujuan atau akibat suatu tindakan sebagai baik atau buruk? Dalam menjawab pertanyaan ini, muncul dua aliran teleologis yang berbeda, yaitu *egoisme* dan *utilitarianisme*.

a. Egoisme

Inti dari pandangan egoisme adalah bahawa tindakan dari setiap orang pada dasarnya bertujuan untuk mengejar kepentingan pribadi dan memajukan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, satu-satunya tujuan dan juga kewajiban moral setiap peribadi adalah untuk mengejar kepentingannya dan memajukan diri sendiri. Di sini kita dapat membezakan dua macam egoisme utama: *egoisme etis* dan *egoisme psikologis*.

Egoisme etis dapat didefinisikan sebagai teori etika bahawa satu-satunya tolok ukur mengenai baik buruknya suatu tindakan seseorang adalah kewajiban untuk mengusahakan kebahagiaan dan kepentingan di atas kebahagiaan dan kepentingan orang lain. Jadi, egoisme etis adalah suatu teori umum tentang apa yang *harus* kita lakukan, yaitu apa yang bertujuan untuk memajukan kepentingan peribadi kita masing-masing.

Egoisme etis cenderung menjadi *hedonistis*, karena menekankan kepentingan dan kebahagiaan peribadi berdasarkan hal yang menyenangkan dan mengenakkan, bahkan secara lahiriah. Setiap tindakan yang mengenakkan dan dengan demikian mendatangkan kebahagiaan bagi diri sendiri selalu dinilai sebagai tindakan yang baik dan pantas dilakukan. Sebaliknya tindakan yang tidak mengenakkan dan tidak mendatangkan kebahagiaan bagi diri pribadi harus dihindari. Singkatnya, menurut egoisme etis, manusia seharusnya bertindak sedemikian rupa untuk mengusahakan kepentingan peribadinya dengan mengejar kenikmatan yang membahagiakan dan menghindari yang sebaliknya.

Di satu pihak, egoisme etis mula pertama sebenarnya bersifat positif karena didasarkan pada prinsip bahwa dalam situasi apa pun setiap orang wajib berusaha memperoleh sebanyak mungkin hal yang baik bagi dirinya demi kebahagiaan dan keselamatan dirinya. Bahkan sebagaimana dikatakan Thomas Hobbes, bahwa dalam suatu situasi khayalan di mana sumber-sumber daya yang terbatas.

Setiap orang berebut untuk memperoleh sumber daya yang terbatas itu, masing-masing orang wajib mendahulukan kepentingannya demi menyelamatkan dirinya. Lebih dari itu, egoisme etis masih menyiratkan sisa-sisa prinsip hormat kepada diri sendiri dan kehidupan pribadi sebagai suatu anugerah yang bernilai dan pantas dikembangkan.

Sayangnya, di pihak lain dalam perkembangan lebih lanjut egoisme etis semakin mengarah pada hedonisme yang vulgar dengan menekankan kebahagiaan manusia hanya terletak pada kesenangan dan kenikmatan lahiriah semata. Kecenderungan individualisme dan materialisme dalam kebudayaan modern yang menilai tinggi

kepentingan dan kebahagiaan material setiap individu telah menyebabkan egoisme etis semakin berkembang ke arah yang negatif.

Egoisme psikologis adalah pandangan bahwa semua orang selalu dimotivasi oleh tindakan, demi kepentingan dirinya belaka. Egoisme ini disebut psikologis karena terutama mau mengungkapkan bahwa motivasi satu-satunya dari manusia dalam melakukan tindakan apa saja adalah untuk mengejar kepentingannya sendiri. Teori ini berbicara mengenai motivasi manusia dan sekedar menjelaskan tindakan manusia yang dimotivasi oleh keinginan satu-satunya yaitu mengejar kepentingan sendiri.

Bahkan teori ini agak sinis terhadap segala macam pandangan bahwa manusia masih punya cita-cita luhur dalam tindakan hidupnya sehari-hari. Egoisme psikologis justru dengan sinis mengatakan “omong kosong bila manusia punya motivasi lain yang luhur selain mencari kepentingan peribadi”.

Teori ini mengatakan bahwa manusia selalu melakukan apa yang menyenangkan atau apa yang sesuai dengan kepentingannya. “Manusia adalah peribadi yang ingat diri, bahkan bila secara lahiriah ia tidak kelihatan ingat diri”. “Setiap manusia ingin menjadi yang pertama”. “Semua orang selalu cenderung melakukan apa yang diinginkannya atau yang paling kurang menyakitkan baginya”. “Apa pun yang dikatakan seseorang, semua orang selalu bertindak demi kepuasan peribadinya”. Inilah ungkapan-ungkapan yang paling khas untuk menggambarkan bahwa manusia hanya dimotivasi oleh kepentingannya sendiri.

Teori etika ini lebih bersifat *deskriptif*, karena hanya ingin menggambarkan kenyataan sebagaimana diamati dalam kehidupan manusia. Bahkan dikatakan bahawa apa yang disebut sebagai pengorbanan, berbuat baik untuk orang lain atau segala macam

kewajiban moral yang bersifat *altruistik*, sebenarnya punya tujuan akhir untuk kebahagiaan dan kepuasan dirinya. Usaha yang kita lakukan secara mati-matian untuk membantu orang lain, untuk memajukan kesejahteraan bersama, atau untuk mempertaruhkan hidup kita demi kesejahteraan orang lain sesungguhnya bertujuan untuk mencari kebahagiaan diri. Dengan mengorbankan diri demi anak-anak kita, sesungguhnya kita mau membangun kepuasan dan kebahagiaan kita melalui keberhasilan mereka.

Terlihat jelas bahwa egoisme psikologis merupakan suatu cabaran besar bagi etika dan moralitas, kerana segala isu moral diganggu oleh kenyataan seperti digambarkan di atas. Pada satu pihak harus diakui bahwa apa yang dikatakan oleh egoisme psikologis merupakan hal yang sungguh serius, karena bagaimana pun juga setiap manusia memiliki setitik unsur egoisme itu dalam dirinya.

Akan tetapi di pihak lain tidak sepenuhnya benar bahawa hanya itulah satu-satunya motivasi dasar manusia dalam melakukan tindakan apa pun. Pada situasi tertentu mungkin saja manusia bertindak berdasarkan keinginan mengejar kepentingan peribadi, tetapi tidak dapat dinafikan bahawa dalam situasi lainnya ia dapat meninggalkan kepentingan peribadinya untuk mengejar cita-cita yang jauh lebih hebat dari itu.

Kiranya perlu dibezakan antara tujuan dari suatu tindakan dan akibat dari suatu tindakan. Tujuan adalah hal yang secara disedari ingin dicapai dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Sedangkan akibat adalah hal yang ingin dicapai tanpa disengaja dengan menjalankan suatu tindakan tertentu. Dengan sebab itu, sudah pasti tujuan seseorang dalam melakukan suatu tindakan adalah untuk menolong orang lain dan

memberikan kesejahteraan bersama. Akan tetapi tidak dapat disangkal bahawa pada akhirnya ketika ia telah mencapai tujuan yang ingin dikehjarnya itu, ia memperoleh kepuasan dan kebahagiaan peribadi sebagai *akibat* dari pelaksanaan dan tercapainya tujuan tindakan tadi. Jadi, kepuasan dan kebahagiaan itu bukanlah tujuan dari tindakan, melainkan hanya akibat dari tindakan itu.

b. Utilitarianisme

Bila egoisme menilai baik atau buruknya suatu tindakan berdasarkan baik atau buruknya tujuan dan akibat dari tindakan itu bagi diri sendiri, maka utilitarianisme menilai baik atau buruknya suatu tindakan berdasarkan akibat dari tindakan itu kepada 40asyarakat umum. Karena itu teori etika disebut juga sebagai universalisme etis.

Disebut *Universalisme* karena menekankan akibat baik yang berguna bagi sebanyak mungkin orang, *etis* karena menekankan akibat yang baik. Dan disebut utilitarianisme karena dia menilai baik atau buruknya suatu tindakan berdasarkan kegunaan atau manfaat dari tindakan itu. Teori ini sesungguhnya berakar dalam tesis bahawa suatu tindakan dinilai baik bila tindakan itu mendatangkan akibat baik yang paling besar atau akibat buruk yang paling kecil (dibandingkan dengan tindakan lainnya). Selaras dengan itu tujuan dari tindakan kita yang bermoral adalah untuk mengusahakan kesejahteraan manusia sebanyak mungkin dengan mengurangkan kerugian dan meningkatkan manfaat.

John Stuart Mill (1806-1873), dalam bukunya *Utilitarianism* (1863) membahas dua dasar atau sumber pemikiran utiliter:

- 1) Suatu dasar *normatif* dalam prinsip utilitas (kegunaan), dan
- 2) Suatu dasar psikologis dalam hakikat manusia.

Prinsip kegunaan, atau prinsip “kebahagiaan terbesar”, sebagai dasar dari teori etika normatif adalah: “Suatu tindakan dianggap benar bila bermaksud mengusahakan kebahagiaan atau menghindari hal yang menyakitkan, dan buruk kalau bermaksud menimbulkan hal yang menyakitkan atau tidak menyenangkan”.

Dasar dari prinsip kedua berasal dari keyakinan bahwa kebanyakan, dan mungkin semua, orang punya keinginan dasar untuk bersatu dan hidup harmonis dengan sesamanya. Alasan dan motivasi dasar yang mendorong manusia untuk melakukan suatu tindakan adalah untuk mengejar akibat baik yang sebesar mungkin. Karena itu utilitarianisme menekankan agar kita selalu bertindak untuk mengusahakan nilai baik yang sebanyak mungkin bagi sebanyak mungkin (atau semua) orang yang terlibat. Pandangan dasar inilah yang menyebabkan utilitarianisme, seperti dikatakan oleh Magnis-Suseno, paling banyak disukai oleh ahli politik dan ahli peniagaan dalam mengambil keputusan bagi tindakan tertentu.

Berikut ini adalah dua hal yang sangat positif dari etika utilitarianisme:

a) Rasionalitasnya

Suatu tindakan dipilih, dan pada gilirannya dinilai baik, karena tindakan itu akan mendatangkan akibat baik yang lebih banyak daripada tindakan lainnya. Dengan demikian, dalam kerangka pembuatan keputusan, memberi peluang bagi membincangkan dalam kerangka faedah atau nilai lebih yang akan diperoleh suatu tindakan atau kebijaksanaan tertentu. Utilitarianisme bukan hanya sekedar menekankan tindakan tertentu demi tindakan itu, melainkan karena ada alasan atau dasar pertimbangan rasional.

b) Universalitasnya

Akibat atau nilai lebih yang hendak dicapai diukur berdasarkan banyaknya orang yang memperoleh manfaat dari nilai lebih itu. Etika utilitarianisme mengutamakan tindakan atau kebijaksanaan yang mengutamakan kepentingan orang ramai daripada kepentingan peribadi atau kelompok tertentu.

Etika utilitarianisme cenderung bersifat pragmatis dalam arti negatif. Dalam mengambil keputusan mengenai tindakan atau kebijaksanaan tertentu dengan menggunakan etika utilitarianisme. Orang cenderung terlalu menekankan kegunaan praktis bagi sebanyak mungkin orang, tetapi persoalannya adalah sebanyak mungkin orang menurut penilaian siapa? Artinya siapa yang berhak memperoleh kegunaan dari tindakan atau kebijaksanaan itu sering hanya ditentukan secara sepihak oleh mereka yang mengambil keputusan dengan kriteria tersebut. Akibatnya, etika utilitarianisme cenderung mengorbankan pihak-pihak yang kecil dan lemah yang seharusnya juga ikut menikmati manfaat itu. Hal itu berarti hak kelompok minoritas atau lemah terabaik.

Berbagai teori etika yang dikembangkan untuk menerangi, menyatukan, dan memperbetulkan pertimbangan akal sihat dan membantu menyempurnakan pertimbangan akal yang waras (Suresh, 2005). Misalnya, dalam perkhidmatan keimigrasian iaitu mengenakan caj atau cukai haram terhadap pelanggan yang mendapatkan khidmat pihak imigresen adalah sesuatu perbuatan yang dilarang.

Akan tetapi apakah pemberian ucapan terima kasih dari penerima layanan secara suka rela dan tanpa paksaan atas layanan yang diberikan secara baik termasuk dalam kriteria salah guna kuasa? Bagaimana pula dengan layanan jasa keimigrasian yang legal, jika

mereka memberikan biaya tambahan kepada petugas imigrasi merupakan bentuk salah guna kuasa, disinilah teori etika mengambil peranannya.

Berbagai teori etika mempunyai tiga kegunaan penting, yaitu untuk:

- a) Memahami dilema moral,
- b) Meneguhkan kewajiban dan ideal profesi, dan
- c) Menghubungkan moralitas umum dan moralitas profesi.

Teori-teori etika membantu dalam mengenalpasti pertimbangan atau penalaran moral yang membentuk dilema. Seperti isu mengenai kesetiaan terhadap majikan dan rakan sekerja dengan kesetian terhadap masyarakat umum. Etika kewajiban mengindikasikan satu kewajiban berkompetisi untuk melindungi masyarakat umum di satu sisi dan untuk respek kepada otoritas resmi perusahaan pengambil keputusan di sisi lain. Etika hak menekankan hak-hak masyarakat untuk dilindungi dan hak-hak pengerasan untuk respek pada keputusan- keputusannya. Teori-teori etika membantu seseorang untuk mengidentifikasi jenis informasi yang relevan dengan pemecahan dilema moral.

Teori tersebut juga menawarkan berbagai cara untuk memeringkatkan pertimbangan moral yang relevan dalam kaitan dengan arti penting sehingga menyediakan garis besar pedoman pemecahan masalah moral. Ini tidak selalu berarti bahawa kewajiban kepada orang ramai selalu mengatasi semua kewajiban lain.

Risiko bagi kehidupan lebih penting ketimbang keuntungan ekonomi bagi organisasi. Teori etika membantu untuk mengidentifikasi implikasi dari jalannya tindakan dan menyediakan kerangka sistematik bagi perkembangan argumentasi moral. Teori

tersebut menguatkan kemampuan untuk mencapai keseimbangan dan kedalaman pertimbangan.

Lebih lanjut untuk membantu pemahaman yang lebih kompleks tentang dilema moral, Frechen & Brouwer (2021) meneliti perihal pengambilan keputusan moral dipengaruhi oleh keputusan sebelumnya dengan narasi melukai satu orang untuk menyelamatkan banyak orang (tindakan utilitarian) atau sebaliknya (tindakan deontologis). Persoalan dibagi menjadi dua tahap. Apakah seseorang cenderung konsisten atau mempertimbangkan kembali keputusannya dalam situasi yang menantang secara moral? Contoh kajian kes pada sebuah klinik, terdapat lima pesakit yang harus menjalani operasi. Lima pesakit ini memerlukan pemindahan darah sedangkan persediaan darah di klinik atau hospital terbabit tidak mencukupi.

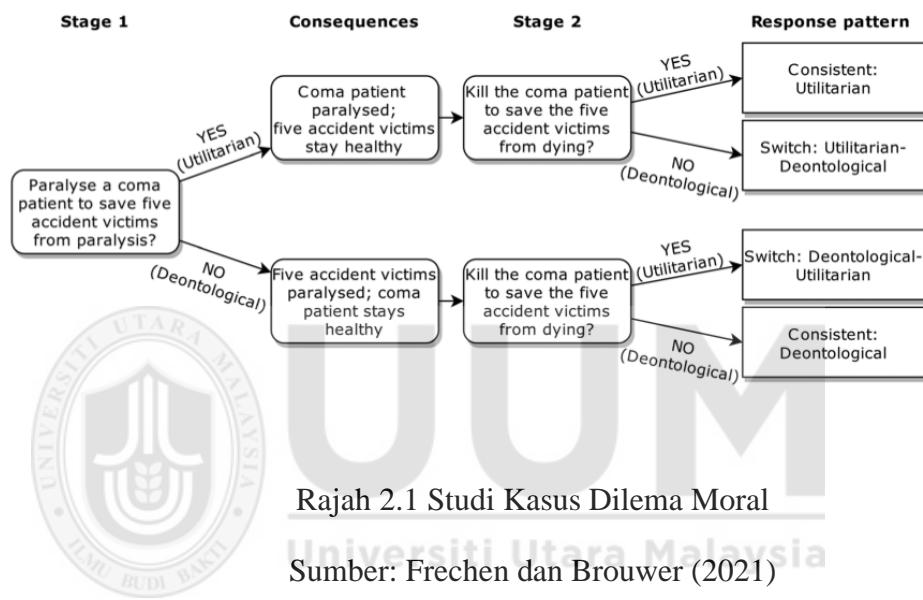
Ada cara menyelamatkan lima pesakit yang cedera dengan mengambil darah dari pesakit sudah koma beberapa minggu kerana keadaannya tidak jelas sama ada ia boleh pulih balik atau tidak, tetapi apabila darahnya di ambil, ia akan lumpuh apabila selamat. Pilihan yang diberikan kepada 239 responden adalah, mereka memilih untuk mengambil darah dari pesakit yang koma, atau sebaliknya.

Perbandingan hasil kajian dilakukan dengan melihat konsistensi jawaban versus jawaban yang berubah. Konsistensi jawaban menyelamatkan pihak tertentu pada kasus satu dianggap sebagai investasi merujuk pada penelitian (Arkes & blumer, 1985) yang dapat menyelamatkan pihak tertentu lagi.

Pada tahap kedua dikaitkan dengan tanda keperibadian seperti kesadaran yang tinggi (De Rad, 2000) yang merupakan preferensi dari teori disonansi kognitif (Festinger, 1957; Harmon Jonnes & Mills, 2019). Hasil perbandingan nya sekitar 30 peratus

beralih dengan membebaskan pihak pertama terlebih dahulu, lalu dikorbankan di kajian kes kedua setelah mengetahui ia lebih parah.

Kes pertama disajikan terlebih dahulu, untuk mengetahui respon pilihan yang di ambil, setelah di temukan jawaban mayoritas adalah utilitarian, kes kedua ditampilkan. Berikut ini adalah gambar pola kasus yang di teliti:



Hasil kajian dengan analisis ANOVA campuran menemukan bahawa dari 239 responden, majoriti memilih 45asyaraka pertama (konsisten Utilitarian) dan 63 atau 30 peratus diantaranya merubah keputusannya dan memerlukan waktu tunggu untuk memikirkan kesan yang akan di ambil. Ini membuka wawasan baru bahawa pembuat keputusan menyedari dan memikirkan terhadap pengaruh yang tidak mereka sadari atas keputusan yang akan mereka ambil.

Hal ini pada akhirnya dapat menguntungkan masyarakat terhadap pandangan mereka kepada pembuat kebijakan penting (misalnya hakim, polisi, dokter) termasuk profesi pejabat imigrasi untuk menemukan keputusan moral yang melampaui moral klasik.

Sebuah pola yang lebih kompleks dalam mengambil keputusan dan penalaran yang diamati seperti mekanisme kompensasi moral yang tentu saja di alami oleh pejabat imigrasi.

1. Etika Normatif

Etika normatif merupakan bagian terpenting dari etika dan bidang di mana berlangsung diskusi paling menarik tentang masalah moral. Etika normatif dalam hal ini tidak bertindak sebagai penonton netral, seperti halnya dalam etika deskriptif, melainkan melibatkan diri dengan mengemukakan penilaian tentang perilaku manusia.

Falsafah etika normatif bukan sekadar melukiskan adat mengayau yang pernah terdapat dalam kebudayaan pada masa lalu, melainkan menolak adat tersebut karena bertentangan dengan martabat manusia. Demikian pula, etika normatif bukan hanya membatasi diri dengan memandang fungsi prostitusi dalam suatu masyarakat, melainkan menolak prostitusi sebagai suatu lembaga yang bertentangan dengan martabat wanita, biarpun dalam praktik belum tentu dapat diberantas sampai tuntas.

Penilaian itu dibentuk atas dasar norma-norma. Misalnya, norma bahawa “martabat manusia harus dihormati”. Etika normatif disebut bersifat *preskriptif* (memerintahkan), iaitu menentukan benar tidaknya tingkah laku atau anggapan moral. Sehubungan dengan itu, etika normatif mengemukakan berbagai argumentasi mengapa berlaku harus disebut baik atau buruk, dan mengapa suatu anggapan moral dapat dianggap benar atau salah. Berbagai argumentasi tersebut bertumpu pada norma-norma atau prinsip-prinsip etis yang dianggap tidak dapat ditawar-tawar. Oleh karena itu, etika normatif bertujuan merumuskan prinsip-prinsip etis yang dapat dipertanggungjawabkan dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktik.

Normatif etika pula melihat kepada aplikasi kod atau standard etika dan nilai sebagai cara untuk menentukan sesuatu keputusan, tindakan, atau gaya hidup samada ianya salah atau betul atau baik atau jahat. Konsep etika yang berkaitan dengan amalan profesional lebih menjurus kepada persoalan normatif etika. Ia berbentuk pengetahuan praktikal sperti yang disarankan oleh orang yang pertama mengkaji mengenai etika iaitu Aristoteles (Lehman, 2014). Dalam kajian ini tumpuan diberikan kepada normatif etika dan bukannya persoalan yang berkaitan dengan deskriptif etika maupun metaetika. Adapun turunan Etika 47asyaraka adalah teori etika deontology. Istilah “deontologi” berasal dari bahasa Yunani yang berarti “kewajiban” (*duty*). Karena itu etika deontologi menekankan kewajiban manusia untuk bertindak secara baik. Menurut etika deontologi, suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan dibenarkan berdasarkan akibat atau tujuan baik dari tindakan itu, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri sebagai baik pada dirinya sendiri. Jadi, tindakan itu bernilai moral karena tindakan itu dilaksanakan berdasarkan kewajiban. Misalnya, seorang pembantu arkip demi kewajibannya bersedia untuk mendapatkan manuskrip yang diperlukan oleh seorang pengkaji. Jadi, nilai tindakan itu bukan ditentukan oleh akibat baik yang diperoleh si pelaku (Keraf, 1991: 26-30).

Berdasarkan pandangan demikian, etika deontologi sangat menekankan pentingnya motivasi, kemauan baik dan watak yang kuat dari para pelaku, terlepas dari akibat yang timbul dari perilaku para pelaku tersebut. Sebagaimana dikatakan oleh Immanuel Kant (1734-1804), bahwa “kemauan baik harus dinilai baik pada dirinya sendiri terlepas dari apapun juga”. Dalam menilai seluruh tindakan kita, kemauan baik harus selalu dinilai paling pertama dan menjadi kondisi dari segalanya.

Dalam kaitan dengan pandangan dasar etika deontologi di atas, kita dapat menyinggung secara lebih jauh dua hal pokok yang ditekankan oleh Kant, seorang filsuf yang sangat berpengaruh dalam etika deontologi berikut ini.

Pertama, menurut Kant tidak ada hal di dunia ini yang dapat dianggap baik tanpa kualifikasi kecuali kemauan baik. Kepandaian, kearifan, penilaian, dan bakat-bakat lainnya dapat merugikan bila tidak didasarkan pada kemauan baik. Oleh karena itu, kemauan baik merupakan kondisi yang mau tidak mau harus ada agar manusia dapat memperoleh kebahagiaan

Kedua, Kemauan baik bukan baik karena dampak atau akibat yang ditimbulkannya, melainkan karena kemauan itu pada dirinya sendiri baik. Karena itu untuk menilai semua tindakan kita, apakah baik atau tidak, kita pertama-tama harus menilai apakah motivasi kita baik, apakah kita bertindak berdasarkan suatu kemauan baik atau tidak. Bahkan kemauan baik itulah yang menjadi kondisi dari semua tindakan yang baik

Akhirnya dengan menekankan kemauan baik, menurut Kant tindakan yang baik adalah tindakan yang bukan saja sesuai dengan kewajiban melainkan tindakan yang dijalankan demi kewajiban. Sejalan dengan itu, ia menolak semua tindakan yang bertentangan dengan kewajiban sebagai tindakan yang baik, bahkan walaupun tindakan itu dalam arti tertentu berguna. Demikian pula, semua tindakan yang dijalankan sesuai dengan kewajiban tetapi tidak dijalankan berdasarkan kemauan baik melainkan hanya karena dipaksa untuk menjalankannya dianggap sebagai bukan tindakan yang baik.

Kant merumuskan pandangannya secara singkat dalam tiga prinsip berikut:

- a. Supaya suatu tindakan punya nilai moral, tindakan itu harus dijalankan berdasarkan kewajiban,
- b. Nilai moral dari tindakan itu tidak tergantung pada tercapainya tujuan dari tindakan itu melainkan hanya tergantung pada kemauan baik yang mendorong seseorang melakukan tindakan itu,
- c. Sebagai akibat dari kedua prinsip di atas, kewajiban adalah hal yang niscaya dari tindakan yang dilaksanakan berdasarkan sikap hormat kepada hukum.

Dengan ketiga prinsip itulah Kant mengajukan dua perintah yang sangat populer dalam etika, yaitu:

- a. Perintah bersyarat (*hypothetical imperative*), dan
- b. Perintah tidak bersyarat (*categorical imperative*).

Perintah bersyarat adalah perintah yang dilaksanakan bila orang menghendaki akibatnya, atau bila akibat dari tindakan itu merupakan hal yang dikehendaki oleh orang tersebut. Sedangkan perintah tak bersyarat adalah perintah yang dilaksanakan begitu saja tanpa mengharapkan akibatnya, atau tanpa mempedulikan apakah akibatnya tercapai dan berguna bagi orang tersebut atau tidak.

Menurut Kant, semua perintah dan norma moral adalah perintah tidak bersyarat, sebagaimana yang ditekankan oleh deontologi. Perintah dan norma moral adalah perintah dan norma yang harus dilaksanakan tanpa memedulikan akibatnya. Akan tetapi bersamaan dengan itu, Kant menolak bila orang melaksanakan perintah itu karena diperintahkan (*heteronomi*).

Selayaknya, orang melaksanakan perintah itu kerana memang ia sendiri mempunyai motivasi, kesadaran tanpa paksaan atau kemauan baik dari dalam hatinya untuk

melaksanakan perintah itu (*otonomi*). Kesulitan dapat diajukan terhadap teori deontologi, khususnya terhadap pandangan Kant sebagai berikut.

Pertama, bagaimana bila seseorang dihadapkan pada dua perintah atau kewajiban moral dalam suatu situasi yang sama, tetapi keduanya tidak dapat dilaksanakan sekaligus, bahkan keduanya saling meniadakan. Misalnya, seorang pekerja diancam akan dibunuh bila ia sampai membongkar kecurangan yang dilakukan oleh rakan-rakan sekerjanya yang lain. Pada satu pihak ia dihadapkan pada tuntutan untuk mengatakan yang benar (kejujuran), tetapi di pihak lain ia juga dihadapkan pada tuntutan untuk melindungi dirinya (dan mungkin juga nasib istri dan anak-anaknya). Menurut prinsip Kant, tentu saja kejujuran harus ditegakkan terlepas dari akibat bagi dirinya sendiri. Akan tetapi di pihak lain pekerja itu wajib melindungi dirinya, terlepas dari apakah dalam situasi tersebut ia menipu atau tidak.

Kesulitan ini dipecahkan oleh W.D. Ross dengan mengajukan prinsip *prima-facie*. Menurut Ross, dalam kenyataan hidup ini kita menghadapi beberapa macam kewajiban moral. Dalam hal ini kita dituntut untuk menemukan “kewajiban terbesar” dalam situasi yang ada dengan menemukan “keseimbangan terbesar” dari hal yang baik atas hal yang buruk dalam konteks khusus tertentu.

Untuk menentukan keseimbangan ini Ross memperkenalkan pembedaan antara kewajiban-kewajiban *prima facie* dan kewajiban-kewajiban aktual. Kewajiban *prima facie* adalah kewajiban yang selalu harus dilaksanakan kecuali bila dalam situasi khusus tertentu bertentangan dengan atau dikalahkan oleh suatu kewajiban yang sama atau yang lebih kuat.

Dengan pemecahan ini, kita selalu wajib (*categorical imperative*) menepati janji kita. Akan tetapi dalam situasi khusus tertentu, melanggar janji dapat dibenarkan secara etis. Kembali pada contoh seorang pekerja di atas, kejujuran selalu wajib dilaksanakan. Akan tetapi dalam situasi khusus tertentu, iaitu kerana kewajiban lain yang lebih kuat berupa melindungi diri dan keluarganya, ia dibenarkan untuk melanggar kewajiban kejujuran itu. Namun perlu diingat bahwa dalam situasi semacam itu, setiap peribadi bebas menentukan sendiri apa yang harus diambil dengan didasarkan pada bisikan suara hatinya.

Kedua, sebagaimana dikatakan oleh John Stuart Mill, penganut deontologi dan Kant sendiri sesungguhnya tidak dapat mengelakkan pentingnya akibat dari suatu tindakan untuk menentukan apakah tindakan itu baik atau buruk. Para penganut deontologi secara diam-diam menutup pentingnya akibat suatu tindakan, supaya dapat memperlihatkan benarnya suatu tindakan hanya berdasarkan nilai tindakan itu sendiri.

Sebenarnya Kant tidak memaksa kita untuk mengabaikan akibat dari suatu tindakan. Ia hanya mau menekankan pentingnya kita menghargai tindakan tertentu sebagai bermoral kerana nilai suatu tindakan itu, dan tidak terlalu mudah terjebak dalam stigma “tujuan menghalalkan segala cara”.

2. Metaetika

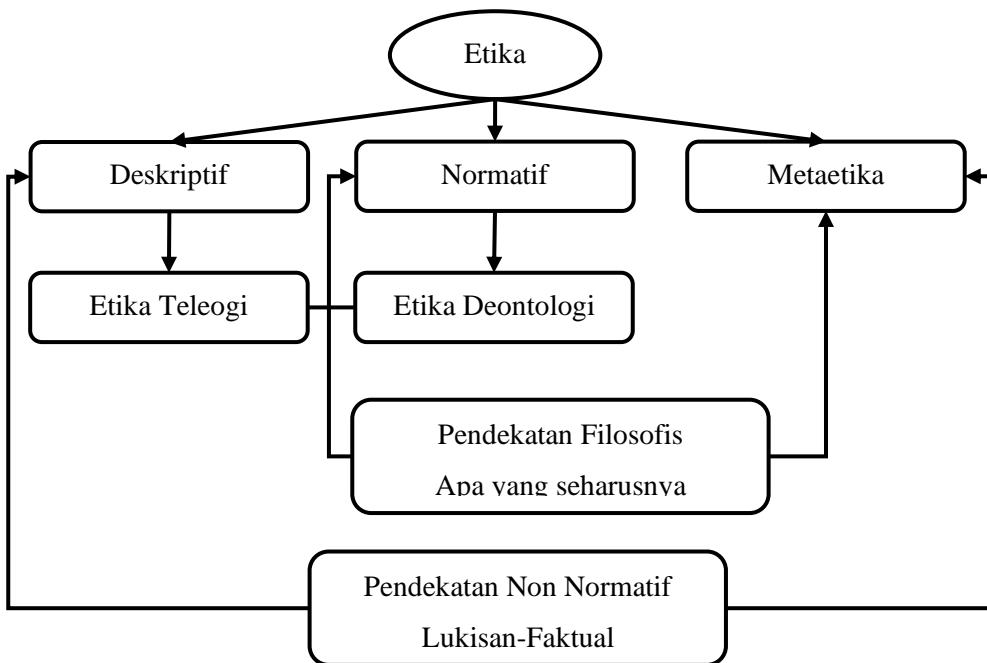
Istilah “metaetika” (awalan *meta* dalam bahasa Yunani berarti “melebihi” atau “melampaui”) dibuat untuk menunjukkan pembahasan yang bukan moralitas secara langsung, melainkan mengacu berbagai konsep yang digunakan dalam bidang moralitas. Metaetika seolah-olah bergerak pada taraf lebih tinggi daripada perilaku etis, yaitu pada taraf “bahasa etis” atau bahasa yang digunakan dalam bidang moral.

Dapat dikatakan bahawa metaetika mempelajari logika khusus dari ucapan-ucapan etis. Dipandang dari segi tata bahasa, kalimat-kalimat etis tidak berbeza dari kalimat-kalimat jenis lain (khususnya, kalimat-kalimat yang mengungkapkan fakta). Akan tetapi kajian lebih mendalam menunjukkan bahwa kalimat-kalimat etika (bahasa etika) mempunyai ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh kalimat-kalimat lain. Metaetika mengarahkan perhatiannya pada arti khusus dari bahasa etika itu.

Ahli falsafah George Moore (1873-1958), misalnya melakukan analisis terhadap kata yang sangat penting dalam konteks etika, iaitu kata “baik”. Ia tidak bertanya apakah menjadi donor organ tubuh untuk ditransplantasi pada pesakit yang memerlukan boleh disebut baik dari sudut moral, dan apakah syarat-syarat agar dapat disebut baik (apakah perbuatan itu masih baik, jika organ itu dijual).

Ia hanya bertanya apakah artinya kata “baik”, bila dipakai dalam konteks etika, ia hanya menyoroti erti khusus kata “baik” dengan membandingkan kalimat “menjadi donor organ tubuh adalah perbuatan yang baik” dengan kalimat jenis lain seperti “mobil ini masih dalam keadaan baik”. Metaetika ini dapat ditempatkan dalam rangka “falsafah analitikal”, suatu aliran penting dalam falsafah abad ke-20.

Falsafah analitikal menganggap analisis bahasa sebagai tugas terpenting bagi falsafah, bahkan sebagai satu-satunya tugas falsafah. Aliran ini mulai berkembang di Inggeris pada awal abad ke-20, dan George Moore adalah salah seorang pelopornya. Dari Inggeris falsafah analitikal meluas ke berbagai negara lain, tetapi di negara-negara berbahasa Inggris (seperti Amerika Serikat dan Australia) posisinya selalu paling kuat. Demikian pula dapat dikatakan tentang perkembangan metaetika. Karena berkaitan dengan falsafah analitikal ini, metaetika kadang-kadang juga disebut “etika analitis”.



Rajah 2.2 Pendekatan Etika

Sumber: Bertens (1993)

2.6.1 Sistematika Etika Dalam Sektor Awam

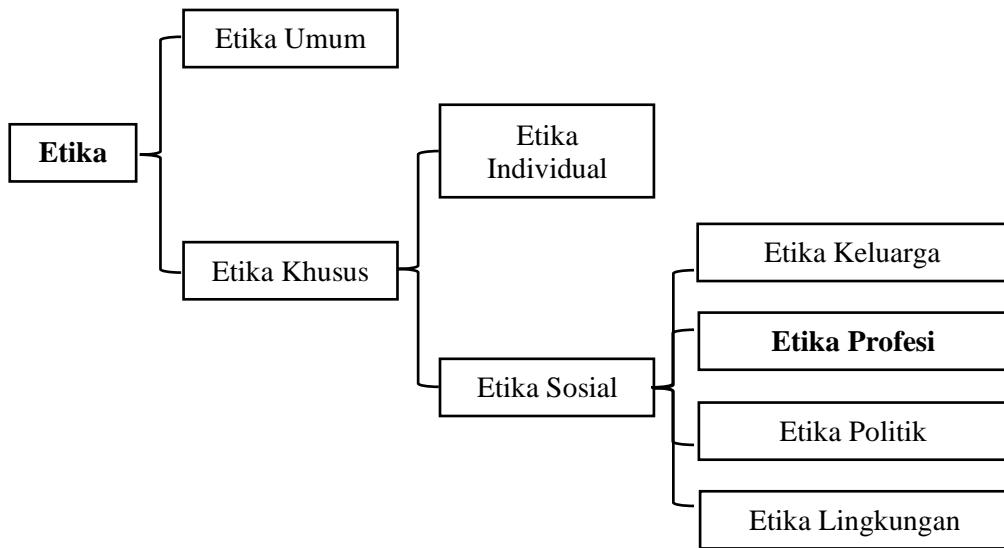
Etika secara umum dapat dibagi menjadi etika umum dan etika khusus. Etika umum berbicara mengenai kondisi-kondisi dasar bagaimana manusia bertindak secara etis, bagaimana manusia mengambil keputusan etis, teori-teori etika dan prinsip-prinsip moral dasar yang menjadi pegangan bagi manusia dalam bertindak serta tolok ukur dalam menilai baik atau buruknya suatu tindakan.

Etika umum dapat dianalogikan dengan ilmu yang membahas mengenai pengertian umum dan teori-teori (Bertens, 2000b). Etika khusus adalah penerapan prinsip-prinsip moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus. Penerapan ini dapat berwujud: bagaimana saya mengambil keputusan dan bertindak dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus yang saya lakukan, yang didasari oleh cara, teori dan prinsip-prinsip moral dasar. Akan tetapi, penerapan itu dapat juga berwujud: bagaimana saya menilai

pribadi saya dan orang lain dalam suatu bidang kegiatan dan kehidupan yang dilatarbelakangi oleh kondisi yang memungkinkan manusia bertindak etis; bagaimana cara manusia mengambil suatu keputusan atau tindakan, dan teori serta prinsip moral dasar yang ada di baliknya.

Etika khusus dibagi menjadi dua, yaitu etika individual dan etika sosial. Etika individual menyangkut kewajiban dan sikap manusia terhadap dirinya sendiri. Etika sosial berbicara mengenai kewajiban, sikap dan pola perilaku manusia sebagai anggota umat manusia. Etika individual dan etika sosial saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain. Dalam pembicaraan etika sosial dengan sendirinya akan dibicarakan secara langsung atau tidak berbagai hal yang menyangkut etika individual.

Etika sosial menyangkut hubungan manusia dengan manusia, baik secara perorangan dan langsung maupun secara bersama dan dalam bentuk kelembagaan (keluarga, masyarakat, negara), sikap kritis terhadap pandangan-pandangan dunia dan ideologi, sikap dan pola perilaku dalam bidang kegiatan masing-masing, maupun tentang tanggung jawab manusia terhadap mahluk hidup lainnya serta alam semesta pada umumnya. Sistematika Etika selanjutnya dijelaskan pada gambar berikut:



Rajah 2.3 Sistematika Etika

Sumber: Keraf (2010)

Tujuan dan fungsi dari etika sosial pada dasarnya adalah untuk menggugah kesadaran kita akan tanggung jawab kita sebagai manusia dalam kehidupan bersama dalam segala dimensinya. Etika sosial mau mengajak kita untuk tidak hanya melihat segala sesuatu dan bertindak dalam kerangka kepentingan kita saja, melainkan juga memedulikan kepentingan bersama, yaitu kesejahteraan dan kebahagiaan bersama.

Etika sosial, dalam bidang kekhususan masing-masing, berusaha merumuskan prinsip-prinsip moral dasar yang berlaku untuk bidang khusus tersebut. Dari sistematika di atas, tampak bahwa etika profesi merupakan bidang etika khusus atau terapan yang menyangkut dimensi sosial, khususnya bidang profesi tertentu, termasuk pejabat imigrasi.

2.7 Konsep Profesi

Secara leksikal, perkataan profesi mengandung berbagai makna dan pengertian. *Pertama*, profesi menunjukkan dan mengungkapkan suatu kepercayaan (*to profess*

means to trust), bahkan suatu keyakinan (*to belief in*) atas sesuatu kebenaran atau kredibilitas seseorang. *Kedua*, profesi dapat pula menunjukkan dan mengungkapkan suatu pekerjaan atau urusan tertentu (*a particular business*). *Webster's New World Dictionary* menunjukkan lebih lanjut bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pendidikan tinggi (kepada pengembannya) dalam *liberal arts* atau *science*, dan biasanya meliputi pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual, seperti mengajar, keinsinyuran, memimpin, dan sebagainya.

Dalam *Good's Dictionary of Education* lebih ditegaskan lagi bahwa profesi itu merupakan suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama dalam pendidikan dan diatur oleh suatu kode etika khusus. Dari berbagai penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa profesi pada hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut persyaratan khusus dan istimewa sehingga meyakinkan dan memperoleh kepercayaan pihak yang memerlukannya.

Pada umumnya masyarakat awam memaknai kata profesionalisme bukan hanya digunakan untuk pekerjaan yang telah diakui sebagai suatu profesi, melainkan pada hampir setiap pekerjaan. Muncul ungkapan misalnya penjahat profesional, sopir profesional, hingga tukang ojek profesional. Dalam bahasa awam pula, seseorang disebut profesional jika cara kerjanya baik, cekatan, dan hasilnya memuaskan. Dengan hasil kerjanya itu, seseorang mendapatkan uang atau bentuk imbalan lainnya. Pernyataan di atas mengimplikasikan bahwa sebenarnya seluruh pekerjaan apapun memungkinkan untuk berkembang menuju kepada jenis model profesi tertentu termasuk pegawai Kerajaan.

Dengan mempergunakan perangkat persyaratannya sebagai acuan, maka kita dapat menandai sejauh mana sesuatu pekerjaan itu telah menunjukkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu dan/atau seseorang pengembangan pekerjaan tersebut juga telah memiliki dan menampilkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu pula yang dapat dipertanggungjawabkan secara profesional (memadai persyaratan sebagai suatu profesi).

Berdasarkan adanya syarat- syarat sebuah profesi maka selanjutnya kita akan dapat mempertimbangkan derajat profesionalitasnya. Jika konsepsi keprofesian itu telah menjadi budaya, pandangan, faham, dan pedoman hidup seseorang atau sekelompok orang atau masyarakat tertentu, maka hal itu dapat mengandung makna telah tumbuh-kembang profesionalisme di kalangan orang atau masyarakat yang bersangkutan.

Namun, ada semacam *common denominators* (penilaian memaksa) antara berbagai profesi. Suatu profesi umumnya berkembang dari pekerjaan (*vocation*) yang kemudian berkembang makin matang. Selain itu, dalam bidang apapun profesionalisme seseorang ditunjang oleh tiga hal. Tanpa ketiga hal ini dimiliki, sulit seseorang mewujudkan profesionalismenya.

Ketiga hal itu yaitu: *keahlian*, *komitmen*, dan *keterampilan* yang relevan sehingga membentuk sebuah segitiga sama sisi yang di tengahnya terletak profesionalisme. Ketiga hal itu pertama-tama dikembangkan melalui pendidikan sebelum menduduki jabatan dan selanjutnya ditingkatkan melalui pengalaman dan pendidikan atau latihan dalam jabatan.

Flexner (2001) telah membincangkan konsep profesi sebagai satu pekerjaan yang penting dalam sesuatu masyarakat disebabkan oleh perkhidmatan yang diberikan tidak

dapat disediakan oleh pekerjaan lain. Konsep Statik yang disyorkan kerana sifat-sifat profesi yang tertentu yang tidak dimiliki oleh pekerjaan lain.

Mengikut Flexner (2001), sesuatu pekerjaan hanya boleh dipanggil profesi apabila ia hanya mempunyai ciri-ciri berikut: 1) melibatkan operasi intelektual, 2) mempunyai ilmu yang khusus dan berasal daripada sains, 3) melibatkan hasil yang jelas, 4) ilmu tersebut boleh dipindahkan kepada orang lain, 5) perkhidmatan yang diberikan bersifat aluristik, dan 6) ahli profesi mempunyai kecenderungan membentuk persatuan seperti dijelaskan di gambar dibawah ini:



Rajah 2.4 Konsep Statik Sifat Profesi

Sumber: Flexner (2001)

Oleh karena tidak puas hati dengan Pendekatan Statik, Vollmer dan Mills (1966) mencadangkan pula Pendekatan Proses. Pendekatan ini memberi tumpuan kepada profesionalisasi di mana ia adalah satu perjalanan menuju ke arah satu tahap yang tinggi. Setiap pekerjaan diukur pada tahap mana pekerjaan tersebut berada dalam perjalanan menuju status profesi yang mutlak. Perjalanan ini tidak statik, ia juga boleh mengundur ke belakang menyebabkan sesuatu pekerjaan menjadi

deprofesionalisasi. Setiap pekerjaan perlulah berusaha untuk meningkatkan status mereka. Profesional juga boleh dilihat melalui pendekatan Sosio-ekonomi.

Mengikut Friedson (1986), status profesion ditentukan oleh pemerintah atau masyarakat. Profesionalisasi adalah satu proses di mana pengeluar sesuatu perkhidmatan membentuk dan mengawal pasaran perkhidmatan mereka. Profesional yang telah diiktiraf hanya perlu memastikan perkhidmatan mereka berkualiti dan memenuhi keperluan masyarakat dengan demikian profesion tersebut akan mendapat ganjaran status sosial dan ekonomi yang tinggi.

Pada kesimpulannya profesion amat penting dalam sesebuah masyarakat di mana ia seharusnya membantu untuk menstabilkan dan memastikan masyarakat berada dalam keadaan yang sejahtera (Nash 2007). Sebagai ganjaran, masyarakat memberikan ganjaran status sosial dan ekonomi yang tinggi kepada perkhidmatan yang mereka terima dari profesion.

Walaupun terdapat sebilangan kecil masyarakat yang memandang profesion dengan pandangan konflik, pandangan fungsi dan kritikal adalah lebih dominan (Cervero 1988; Cervero & Wilson 2001). Ini membuatkan profesion perlu meningkatkan perkhidmatan yang diberikan khususnya dalam sektor awam supaya ianya lebih baik dan diamalkan secara beretika.

2.8 Hubungan Etika dengan Profesi dalam Sektor Awam

Etika profesi adalah sebagai sikap hidup, yang mana berupa kesediaan untuk memberikan pelayanan professional terhadap masyarakat dengan keterlibatan penuh dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas yang berupa

kewajiban terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan disertai refleksi seksama, dan oleh karena itulah di dalam melaksanakan profesi terdapat kaidah-kaidah pokok berupa etika profesi.

Etika profesi sendiri merupakan suatu ilmu mengenai hak dan kewajiban yang dilandasi dengan pendidikan keahlian tertentu. Dasar ini merupakan hal yang diperlukan dalam beretika profesi. Sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang menyebabkan ketidaksesuaian. Profesionalisme sangat penting dalam suatu pekerjaan, bukan hanya loyalitas tetapi etika profesional yang sangat penting.

Etika sangat penting dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga bila suatu profesi tanpa etika akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang mengakibatkan terjadinya ketidakadilan. Tidak jarang ketidakadilan dilatarbelakangi oleh dilemma pengambilan keputusan antara keselamatan diri dan keluarga atau kejujuran yang membahayakan.

Dalam hal ini, hati nurani yang di dasari nilai nilai agama bertindak sebagai kod moral (*conscience code*) yang “tidak pernah tidur” yang bertindak sebagai pengamat, yang meneliti setiap pikiran dan tindakan. Cara berpikir sehari hari tentang hati nurani ini didasarkan pada objektivisme metaetika, mutlak dan mengikat secara intrinsik hanya jika individu tersebut taat. Sebagai contoh, para ahli teolog memberi tahu secara otoritatif, bagaimana kemampuan hati nurani agar dapat bekerja dengan benar (Taylor dan Francis, 2021). Ketidakadilan terhadap keputusan yang di buat dirasakan oleh orang lain akan mengakibatkan kehilangan kepercayaan yang berdampak sangat buruk, karena kepercayaan merupakan suatu dasar atau landasan yang dipakai dalam suatu pekerjaan.

Kod etika profesi berfungsi sebagai pelindung dan pengembangan profesi. Dengan adanya kod etika profesi, masih banyak kita temui pelanggaran pelanggaran ataupun penyalahgunaan profesi. Apalagi jika kode etik profesi tidak ada, maka akan semakin banyak terjadi pelanggaran. Akan semakin banyak terjadi penyalah gunaan profesi. Terlebih etika profesi pegawai Kerajaan, dimana fungsi kode etik sebagai petunjuk arah dalam melaksanaan tugas dan tanggungjawab pekerjaan.

2.9 Pendefinisian Etika dan Kod Etika Profesi dalam Sektor Awam

Etika profesi adalah bagian dari etika sosial iaitu falsafah atau pemikiran rasional tentang kewajiban dan tanggung jawab manusia sebagai anggota masyarakat lebih khusus dalam profesi dimana manusia itu harus memberikan pertanggungjawaban atas apa yang dilakukan. Etika profesi pada awalnya terbentuk guna kepentingan kelompok profesi itu sendiri kerana bermula dari permasalahan-permasalahan yang timbul.

Dalam perkembangannya sesuai dengan situasi dan kondisi ilmu pengetahuan falsafah yang berkaitan dengan etika, maka berkembang menjadi lebih maju sesuai dengan hasil kajian empirikal yang didukung oleh norma yang ada dan sampailah pada hasil akhir profesi guna kepentingan masyarakat dengan konsekuensi logis etika profesi merefleksikan prestasinya secara etis atas keperluan masyarakat.

Etika profesi merupakan sebahagian dari keperluan profesi dalam sistem pergaulan profesi baik diantara profesi itu sendiri maupun terhadap masyarakat. Perkembangan masyarakat yang semakin majemuk, mengglobal, berkembang maju di segala bidang. Seiring dengan hal tersebut maka peran profesi makin diperlukan baik dari segi kualiti matalau kuantiti.

Kualiti dari profesi harus makin meningkat guna mengimbangi kemajuan jaman serta kuantiti dari bertambahnya jenis keperluan penanganan oleh profesi yang harus didukung perangkat etika profesi yang memadai sebagai suatu tanggung jawab profesi. Tanggung jawab etika profesi tidak dapat lepas sari manfaat etika profesi. Adapun manfaat etika profesi dalam perkembangan terdiri dari:

1. Manfaat terhadap diri sendiri. Penyandang profesi memiliki kesempatan luas untuk mengabdikan diri demi kepentingan publik.
2. Manfaat terhadap masyarakat. Masyarakat dapat memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhannya mengingat profesi memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki pihak lain.
3. Manfaat terhadap negara. Penyandang profesi dapat berperan serta memajukan negara dengan keahlian bidang tertentu yang dimilikinya. Segala bidang dalam aktifitas negara saling terkait, apabila segala bidang kehidupan dapat berjalan dengan maksimal maka mekanisme pembangunan menjadi maju

Etika profesi dalam sektor awam adalah seperangkat prinsip dan nilai yang menjadi pedoman bagi para profesional dalam menjalankan tugasnya. Etika profesi ini penting untuk menjaga profesionalisme dan integritas para profesional, serta untuk melindungi kepentingan masyarakat luas. Dalam sektor awam, etika profesi meliputi berbagai hal antara lain:

1. Tanggung jawab terhadap kepentingan publik

Para profesional di sektor awam memiliki tanggung jawab untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Mereka harus mengedepankan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi atau organisasi.

2. Integriti

Para profesional di sektor awam harus bersikap jujur dan bermoral dalam menjalankan tugasnya. Mereka harus menghindari segala bentuk kecurangan atau korupsi.

3. Kompetensi

Para profesional di sektor awam harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Mereka harus terus belajar dan mengembangkan diri agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

4. Kerahsiaan

Para profesional di sektor awam harus menjaga kerahsiaan informasi yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak yang tidak berhak.

5. Perilaku profesional

Para profesional di sektor awam harus bersikap dan berperilaku yang sesuai dengan kod etika profesinya. Mereka harus menjaga nama baik profesinya dan menghindari segala bentuk pelanggaran.

Etika profesi dalam sektor awam memiliki beberapa manfaat, antara lain:

6. Menjaga profesionalisme

Etika profesi membantu para profesional untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Mereka akan lebih berkomitmen untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada masyarakat.

7. Melindungi kepentingan masyarakat

Etika profesi membantu untuk melindungi kepentingan masyarakat dari penyalahgunaan wewenang atau tindakan tidak profesional oleh para profesional.

8. Meningkatkan kepercayaan masyarakat

Etika profesi membantu untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap para profesional. Masyarakat akan merasa yakin bahwa para profesional akan melayani mereka dengan sebaik-baiknya.

Kod etika adalah suatu sistem norma, nilai dan juga aturan profesional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi profesional. Kod etika menyatakan perbuatan apa saja yang benar/salah, perbuatan apa yang harus dilakukan dan perbuatan apa yang harus dihindari. Atau secara singkatnya definisi kod etika iaitu suatu pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis ketika melakukan suatu kegiatan/suatu pekerjaan. Kod etika merupakan pola aturan/tata cara sebagai pedoman berperilaku.

Pengertian kod etika yang lainnya yaitu, merupakan suatu bentuk aturan yang tertulis, yang secara sistematik dengan sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan ketika dibutuhkan dapat difungsikan sebagai alat untuk menghakimi berbagai macam tindakan yang secara umum dinilai menyimpang dari kod etika tersebut.

Tujuan kod etika iaitu supaya profesional memberikan jasa yang sebaik-baiknya kepada para pemakai atau para nasabahnya. Dengan adanya kod etika akan melindungi perbuatan dari yang tidak profesional. Ketaatan tenaga profesional terhadap kod etika merupakan ketaatan yang natural, yang telah bersatu dengan pikiran, jiwa serta perilaku tenaga profesional.

Jadi ketaatan tersebut terbentuk dari dalam diri seseorang dan bukan kerana suatu paksaan. Dengan demikian tenaga profesional merasa jika dia melanggar kod etikanya sendiri maka profesinya akan rusak dan yang rugi dia sendiri. Kod etika bukanlah merupakan kod yang kaku kerana akibat perkembangan zaman maka kod etika mungkin menjadi usang/sudah tidak sesuai dengan tuntutan zaman.

Oleh karena itu, pembaharuan terhadap kod etika sangat dimungkinkan dalam pengaplikasiannya. Kod etika profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari. Kod etika profesi sebetulnya tidak merupakan hal yang baru. Sudah lama diusahakan untuk mengatur tingkah laku moral suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan akan dipegang teguh oleh seluruh kelompok itu. Salah satu contoh tertua adalah; Sumpah Hipokrates, yang dipandang sebagai kod etika pertama untuk profesi doktor. Hipokrates adalah dokter Yunani kuno yang digelari: Bapak Ilmu Kedokteran.

Profesi adalah suatu *Moral Community* (Masyarakat Moral) yang memiliki cita-cita dan nilai-nilai bersama. Kod etika profesi dapat menjadi penyeimbang segi-segi negatif dari suatu profesi, sehingga kod etika ibarat kompas yang menunjukkan arah moral bagi suatu profesi dan sekaligus juga menjamin mutu moral profesi itu dimata masyarakat.

Kod etika bisa dilihat sebagai produk dari etika terapan, sebaik dihasilkan berkat penerapan pemikiran etis atas suatu wilayah tertentu, yaitu profesi. Tetapi setelah kode etik ada, pemikiran etis tidak berhenti. Kod etika tidak menggantikan pemikiran etis,

tetapi sebaliknya selalu didampingi refleksi etis. Supaya kod etika dapat berfungsi dengan semestinya.

Salah satu syarat mutlak adalah bahawa kod etika itu dibuat oleh profesi sendiri. Kod etika tidak akan efektif kalau di drop begitu saja dari atas yaitu instansi pemerintah atau instansi-instansi lain; kerana tidak akan dijawai oleh cita-cita dan nilai-nilai yang hidup dalam kalangan profesi itu sendiri. Instansi dari luar bisa menganjurkan membuat kod etika dan barang kali dapat juga membantu dalam merumuskan, tetapi pembuatan kod etika itu sendiri harus dilakukan oleh profesi yang bersangkutan. Supaya dapat berfungsi dengan baik, kod etika itu sendiri harus menjadi hasil *self regulation* (pengaturan diri) dari profesi.

Dengan membuat kod etika, profesi sendiri akan menetapkan hitam atau putih niatnya untuk mewujudkan nilai-nilai moral yang dianggapnya hakiki. Hal ini tidak akan pernah boleh dipaksakan dari luar. Hanya kod etika yang berisikan nilai-nilai dan citacita yang diterima oleh profesi itu sendiri yang bisa mendarah daging dengannya dan menjadi tumpuan harapan untuk dilaksanakan untuk dilaksanakan juga dengan tekun dan konsekuensi.

Syarat lain yang harus dipenuhi agar kod etika dapat berhasil dengan baik adalah bahawa pelaksanaannya diawasi terus menerus. Pada umumnya kod etika akan mengandung sanksi-sanksi yang dikenakan pada pelanggar kod etika. Menurut Harris (1993) ruang gerak seorang professional diatur melalui etika profesi dalam bentuk kode etik profesi.

Kod etika adalah sistem norma, nilai dan aturan professional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik, dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi

profesional. Kod Etika Profesi merupakan bagian dari etika profesi, dan merupakan lanjutan dari norma yang telah dirumuskan dalam etika profesi. Kode etik ini lebih memperjelas, mempertegas dan merinci norma ke bentuk yang lebih sempurna walaupun sebenarnya norma tersebut sudah tersirat dalam etika profesi.

Berkaitan dengan profesi, kod etika merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standar kegiatan anggota profesi. Suatu kod etika menggambarkan nilai profesional suatu profesi yang diterjemahkan kedalam standar perilaku anggotanya. Nilai profesional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat. Nilai profesional disebut dengan istilah asas etis. Menurut Chung (1981), 4 (empat) asas etis, yaitu: (1). Menghargai harkat dan martabat; (2). Peduli dan bertanggung jawab; (3). Integritas dalam hubungan; (4). Tanggung jawab terhadap masyarakat.

Sutisna (1986) mendefinisikan bahwa kod etika sebagai pedoman yang memaksa perilaku etis anggota profesi. Bahwasanya setiap orang harus menjalankan serta mejiwai pola, ketentuan, aturan karena pada dasarnya suatu tindakan yang tidak menggunakan kod etika akan berhadapan dengan sanksi. Dengan demikian kod etika profesi adalah sistem norma atau aturan yang ditulis secara jelas dan tegas serta terperinci tentang yang baik dan tidak baik, yang benar dan yang salah dan perbuatan yang dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh seorang professional.

2.10 Dimensi Amalan Etika Profesi

Penyelesaian masalah yang berkaitan dengan etika tidak semudah dengan membentuk kod etika bagi setiap profesi. Kod etika hanyalah kenyataan peraturan apa yang perlu dibuat dan dihindarkan. Proses bagaimana seseorang profesional membuat

keputusan berkaitan etika adalah lebih penting. Dimensi amalan etika merupakan proses yang dilalui oleh profesional terutamanya apabila mereka menghadapi dilema dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan etika (Brocket, 1988).

Mengikut Brockett (1998), terdapat tiga dimensi utama dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan etika. Ia bermula dengan sistem nilai yang dipegang oleh seorang profesional dan diikuti pula dengan pemilihan yang perlu dibuat berdasarkan keutamaan mengikuti tanggungjawab yang dipegang. Setelah itu barulah amalan beretika dapat diamalkan dalam bentuk kenyataan seperti kod etika yang dipegang sebagai peraturan untuk mengawal perlakuan setiap ahli dalam satu persatuan profesi.

Winstanley dan Woodal (2004) pula berpendapat dimensi etika dalam profesi yang berkaitan dengan perniagaan pula perlulah berorientasikan kesejahteraan manusia. Sedangkan dalam konteks perkhidmatan awam, profesi perlulah menjadikan dimensi-dimensi yang berkaitan erat dengan individu, organisasi, orientasi etika, intensitas moral dan religiusitas dalam pengambilan keputusan etis (Vollmer & Mills, 1996).

2.10.1 Dimensi Individu

Dimensi Individu adalah karakteristik tiap anggota yang dibawa masing-masing anggota kedalam suatu organisasi. Dimensi individu dipengaruhi oleh faktor demografi. Faktor demografi terdiri dari struktur usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman (Osman, 2011).

1. Usia

Usia dianggap memiliki hubungan dalam pertimbangan pengambilan keputusan. Respon kepercayaan dan konsistensi pengambilan keputusan ditemukan dalam penalaran di usia yang berbeda (De Neys, Cromheeke, Osman, 2011).

2. Jenis Kelamin

Menurut O'Fallon dan Butterfield (2005), gender memiliki hubungan yang cukup besar dalam pengambilan keputusan etis dibandingkan dengan variabel lain. Teori sosialisasi yang dijelaskan oleh Gilligan (1982), mengungkapkan bahwa pria dan wanita membawa perangkat nilai yang berbeza ke tempat kerja kerana sosialisasi awal. Perempuan cenderung menilai isu-isu etis dalam hal aspek keimbangan mereka terhadap orang lain dan memahami hubungan dan tanggung jawab kepada seluruh komunitas; sedangkan lelaki cenderung mengenali masalah etika dari perspektif aturan, hak dan keadilan.

3. Tingkat Pendidikan

Kohlberg (1981) menjelaskan bahawa pendidikan formal menjadi faktor penting dalam perkembangan moral individu. Pada beberapa kajian, tahap pendidikan memiliki kesan positif pada proses pengambilan keputusan etis (misalnya Browning & Zabriskie 1983; Kracher et al. 2002; Pierce & Sweeney 2010).

4. Pengalaman

Glover dkk. (2002) berpendapat bahawa pengalaman yang lebih besar dapat dikaitkan dengan kesadaran yang lebih besar dari apa yang dapat diterima secara etis. Dawson (1997) juga menjelaskan bahawa standard etika berubah dengan pengalaman bertahun-tahun. Penelitian Fang dan Foucart (2013), O'Leary dan Stewart (2007), Pierce dan

Sweeney (2010), Valentine dan Bateman (2011) umumnya menunjukkan hubungan positif antara pengalaman kerja dan pengambilan keputusan etis.

2.10.2 Dimensi Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan aktivitas dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (Giffin, 2002). Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam organisasi ada beberapa poin yang dapat mempengaruhi keberadaan organisasi, antara lain:

1. Iklim Etis

Iklim etis adalah variabel organisasi penting lainnya yang ditemukan memiliki hubungan yang signifikan terhadap keputusan etis karyawan (Ortas et al. 2013). Mereka berpendapat bahwa iklim etika di tempat kerja akan menjadi sumber penting bagi informasi karyawan yang berkaitan dengan perilaku yang "benar" atau etis dalam organisasi.

2. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi adalah karakteristik lain yang dapat berdampak pada pengambilan keputusan etis karyawan. Organisasi besar dapat memiliki keunggulan bisnis yang mungkin tidak dimiliki oleh organisasi kecil; oleh karena itu, organisasi kecil mungkin berada di bawah tekanan untuk membuat keputusan yang tidak etis untuk bersaing dengan organisasi yang lebih besar (Clarke et al. 1996; Vitell dan Festervand 1987).

2.10.3 Dimensi Orientasi Etika

Forsyth (1980) mendefinisikan bahwa orientasi etika merupakan perilaku profesional yang berhubungan dekat diantara nilai-nilai moral yang berlaku sebagai tujuan utamanya. Orientasi etika dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Idealisme

Idealisme mengacu pada keyakinan individu bahwa tindakan yang benar secara etis secara konsisten menghasilkan hasil yang diinginkan dan dimanifestasikan sebagai kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan persepsi bahwa merugikan orang lain selalu dapat dihindari.

2. Realisme

Realisme menolak gagasan nilai-nilai moral universal. Selain itu, ia kurang peka terhadap kesejahteraan orang lain dan percaya bahwa kadang perlu untuk menyakiti orang lain.

2.10.4 Dimensi Intensitas Moral

Jones (1991) mengidentifikasi bahwa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dengan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Jones (1991) mengidentifikasi bahwa ada enam elemen intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan meliputi:

1. Besaran konsekuensi (*Magnitude of Consequences*)

Didefinisikan sebagai jumlah kerugian (atau manfaat) yang dihasilkan oleh pengorbanan (atau pemanfaatan) dari sebuah tindakan moral. Berdasarkan wawancara dan observasi serta data lainnya didapat bahwa seorang auditor selalu mempertimbangkan hasil dari konsekwensi yang akan mereka terima akibat tindakan moral terkait dengan tugas yang mereka lakukan.

2. Konsensus Sosial (*Social Consensus*)

Didefinisikan sebagai tingkat kesepakatan sosial bahwa sebuah tindakan dianggap salah atau benar. Seorang auditor selalu berdiskusi dengan rekan kerjanya sebelum mengambil sebuah tindakan.

3. Probabilitas Efek (*Probability of Effect*)

Merupakan sebuah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan secara aktual mengambil tempat dan tindakan tersebut akan secara aktual menyebabkan kerugian (manfaat) yang terprediksi. Seorang auditor selalu mempunyai pemikiran ke depan terkait dengan tindakan yang akan mereka lakukan, apakah hal tersebut akan memberikan manfaat atau sebaliknya. Persepsi positif tertanam pada diri seorang auditor apabila mereka berniat melakukan tindakan *whistleblowing* maka akan memberikan manfaat baik bagi dirinya maupun perusahaan serta lingkungan sekitar.

4. Kesegeraan Temporal (*Temporal Immediacy*)

Merupakan jarak atau waktu antara pada saat terjadi dan awal mula konsekuensi dari sebuah tindakan moral tertentu (waktu yang makin pendek menunjukkan kesiapan yang lebih besar). Pada diri seorang auditor terdapat intensitas moral dalam

menghadapi prediksi-prediksi kemungkinan yang akan terjadi dari gejala yang ada, untuk itu mereka pada umumnya telah melakukan persiapan yang cukup sebelum mengambil tindakan *whistleblowing*.

5. Konsentrasi Efek (*Concentration of Effect*)

Merupakan sebuah fungsi infers dari jumlah orang yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sebuah tindakan yang dilakukan. Auditor yang memiliki perasaan kepentingan yang tertinggi akan bertindak secara amoral yang akan menghasilkan konsentrasi efek tinggi.

6. Kedekatan (*Proximity*)

Merupakan perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologi atau fisik) yang dimiliki oleh pembawa moral (*moral agent*) untuk si pelaku dari kejadian (kemanfaatan) dari suatu tindakan tertentu. Konstruk kedekatan ini secara intuitif dan alasan moral menyebabkan seseorang lebih peduli pada orang-orang yang berada didekatnya (secara sosial, budaya, psikologi ataupun fisik) daripada kepada orang-orang yang jauh darinya. Seorang auditor, sebelum memutuskan untuk mengambil tindakan akan mempertimbangkan apakah keputusannya akan mempengaruhi rekan kerjanya atau tidak

2.10.5 Dimensi Religiusitas

Religiusitas adalah proses seseorang dalam memahami dan menghayati suatu ajaran agama, yang mana akan mengarahkan dirinya untuk hidup & berperilaku sesuai dengan ajaran yang dianutnya. Dalam hal ini mencakup aspek-aspek yang bersifat teologi (keyakinan), pengetahuan keagamaan, serta pengamalan atau praktik keagamaan. Peneliti melihat bahwa etika berkaitan dengan Agama dan tidak dapat

dipisahkan dari etika, perilaku, akhlak, moral dan keyakinan seseorang dalam pengambilan keputusan yang penting (*ultimate meaning*). Dalam beragama, ada lima dimensi menurut Glock dan Stark (1965), yaitu:

1. Dimensi keyakinan dimana seseorang berpegang teguh pada kebenaran doktrin dan teologis, ruang lingkup keyakinan bisa bervariasi antar agama maupun tradisi yang di taati.
2. Dimensi praktik agama, perihal ini menyangkut ibadah sebagai komitmen ketaatan.
3. Dimensi pengalaman yang berhubungan dengan pengalaman seseorang, persepsi keagamaan yang di identifikasi oleh suatu kelompok agama sebagai komunikasi walaupun kecil tentang ketuhanan.
4. Dimensi pengetahuan dilihat dari keluasan pengetahuan yang dimiliki suatu individu terhadap ajaran pokok agamanya yang termaktum di dalam kitab suci sehingga memahami dasar keyakinan, tradisi dan prinsip beragama.
5. Dimensi konsekuensi yaitu sejauh mana agama memotivasi perilaku seseorang dalam interaksi sosialnya dalam keseharian. Hal ini merujuk pada akibat keyakinannya, praktik tolong menolong, serta bekerjasama.

2.11 Pengambilan Keputusan Etis

Pengambilan keputusan etis adalah suatu hal yang harus ditentukan atau diputuskan dengan etika secara umum. Etika adalah sebagai salah satu cabang filsafat yang secara khusus mengkaji perilaku manusia, dewasa ini, etika telah cukup berkembang dan memiliki berbagai cabang keilmuan dan spesialisasi. Terdapat variasi yang luas dalam pengambilan keputusan etis, namun variasi ini bukanlah bersifat rawak. Faktor-faktor individu dipostulatkan berinteraksi dengan faktor-faktor organisasi dalam mempengaruhi perbuatan keputusan individu yang berdepan dengan dilema etika iaitu

niat moral individu disederhanakan oleh orang terdekat, penyederhanaan individu dan peluang (Ferrell & Gresham, 1985). Faktor-faktor terdekat dikaitkan sebagai penyederhana berdasarkan andaian teori diferensi sekutuan dan teori konfigurasi set peranan.

Model seterusnya ialah Teori Umum Etika Pemasaran oleh Hunt dan Vitell (1986).

Model Hunt dan Vitell berkaitan membuat keputusan dalam situasi pemasaran bertujuan mengenalpasti proses membuat keputusan sewaktu menghadapi dilemma etika. Keterangan terhadap model akan menggunakan kaedah etika deontologikal serta teleologikal di mana individu yang berhadapan dengan dilema etika akan membuat pertimbangan etika berdasarkan kepada penilaian. Berasaskan kepada pertimbangan etika tersebut, individu akan memastikan niat yang tepat dan dimoderasikan oleh kekangan situasi semasa yang boleh mencorak bentuk dan mendatangkan kesan kepada perlakuan.

Semasa membuat penilaian, akan berlaku proses pembelajaran kerana individu perlu membuat penilaian terhadap beberapa alternatif penyelesaian sebelum menyatakan maklumbalas terhadap situasi yang berlaku dan proses ini telah membentuk pengalaman individu. Pendekatan deontogikal yang digunakan adalah penilaian berdasarkan kepada betul atau salah dan penilaian ini adalah berdasarkan sistem nilai dan norma perlakuan individu dalam masyarakat (Hunt & Vitell, 1986).

Kaedah teleologikal yang biasa digunakan untuk membuat penilaian adalah berdasarkan nilai-nilai baik dan buruk (Hunt & Vitell, 1986). Penilaian yang dibuat kerap berdasarkan kesan dari tingkah laku individu. Kesan tingkah laku yang sering dinilai ialah persepsi ke atas akibat, kebarangkalian akan terjadi akibat dan

kepentingan pihak-pihak terlibat. Tujuan utama penilaian teleologikal adalah selaras dengan tujuan wujudnya sistem penilaian individu dan norma-norma perlakuan dalam masyarakat melibatkan aspek persepsi. Persepsi ini timbul akibat situasi dan interpretasi terhadap kesan dari keputusan yang dibuat. Berasaskan kepada kedua-dua kaedah dan pendekatan di atas, pelbagai pilihan boleh digunakan bagi pengambilan keputusan etis. Pertimbangan etika dan perlakuan dilihat mempunyai perkaitan dan kedua-duanya ditambah murnikan melalui niat seseorang.

2.12 Amalan Etika Dalam Sektor Awam

Banyak kerajaan di seluruh dunia telah mengamalkan amalan etika yang berbeza. di sana

bukanlah "satu cara terbaik" amalan etika. Ini kerana, seperti yang dikatakan oleh Lui, konsepsi sifat dan masalah etika dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti jenis kerajaan, hubungan antara negara dan masyarakat, yang peranan dan fungsi birokrasi dalam sistem politik, dan jangkaan diletakkan ke atas pentadbir awam oleh masyarakat.¹¹ Oleh itu, ia membawa kepada variasi amalan etika di kalangan negara yang berbeza. Pada asasnya, beretika amalan boleh dikategorikan kepada dua jenis: kawalan dalaman dan luaran kawalan. Yang pertama termasuk latihan etika dalam perkhidmatan dan maklum balas. Yang terakhir termasuk perundangan etika, kod etika, dan penubuhan beberapa agensi untuk memerangi jenayah dalam kerajaan dan mengendalikan penyelewengan awam.

Sama ada kawalan dalaman atau kawalan luaran, ia mempunyai matlamat yang sama untuk mengekalkan integriti dan profesionalisme sektor awam dan untuk mengukuhkan sektor awam yang boleh mengatasi etika cabaran. Namun dalam

prakteknya, masih banyak ditemukan kesukaran dalam mentransformasikan prinsip etika. Pertama, terdapat masalah mengubah prinsip etika kepada tindakan beretika. Mengubah nilai abstrak kepada tindakan praktikal adalah sukar. Ia membuatkan keadaan menjadi lebih rumit apabila tiada definisi tunggal antara hak dan salah. Akibatnya, kekaburan etika atau kawasan kelabu dalam etika wujud, menjadikan pegawai kerajaan tidak mampu mengendalikannya. Sebagai contoh, sama ada pegawai boleh menerima paket semasa Hari Raya Idul Fitri boleh mempunyai tafsiran yang berbeza.

2.13 Dilema Etika Dalam Sektor Awam

Pada saat mengambil keputusan, individu akan mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang dilandasi oleh nilai yang mereka percayai. Situasi yang bersgam dapat memberi pengaruh terhadap pengambilan keputusan individu. Pada kondisi tertentu, individu dihadapkan pada permasalahan yang membutuhkan pengambilan keputusan terbaik. Oleh sebab itu, pendidikan etika pada saat menempuh pendidikan merupakan modal untuk menyelesaikan masalah dengan solusi yang terbaik tanpa melanggar etika.

Duarte (2008) menyebutkan bahwa etika bisnis harus diintegrasikan pada semua profesi. Pengaruh sosial dan konflik membuat individu mengalami dilema etika. Hal ini terjadi karena adanya konflik kepentingan dan adanya ketidaksesuaian antara keputusan dengan prinsip individu. Dilema etika merupakan aspek kunci untuk memahami proses pengambilan keputusan oleh individu (Alucha & Mikolajczyh, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Mcnichol dan Zimmere (1985) menemukan hasil yang berbeda yaitu pria dan wanita tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam dilema etika. Demikian juga dengan faktor usia, Cohen, et al. (2001) menyebutkan bahwa individu dengan usia yang lebih tua memiliki etika yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu dengan usia yang lebih muda. Tetapi Bennett (1994) menemukan bahwa usia tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap dilema etika. Demikian menarik untuk dikaji apakah dilema etika tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor demografi atau faktor pendukung lainnya. Dalam kajian ini penulis akan melihat dilema etis berdasarkan pada dimensi amalan etika dalam pengambilan keputusan etis pada pelayanan keimigrasian.

2.14 Pejabat Imigrasi

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keahlian substantif serta administratif fasilitatif di bidang keimigrasian secara profesional maka dibutuhkan profesi pejabat imigrasi. Keimigrasian adalah hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya diperlukan pejabat imigrasi yang profesional.

Pejabat imigrasi adalah pegawai yang telah melalui pendidikan khusus Keimigrasian dan memiliki keahlian teknis Keimigrasian serta memiliki wewenang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Untuk dapat menjadi seorang pejabat Imigrasi, maka syarat utamanya adalah mengikuti Pendidikan Khusus. Hal ini juga merupakan salah

satu syarat terpenuhinya aspek profesi dalam satu bidang tertentu yang mengharuskan profesi harus memenuhi pendidikan khusus agar dapat dikatakan sebagai profesional.

Pendidikan Khusus Keimigrasian adalah pendidikan yang khusus diselenggarakan untuk memenuhi kompetensi pelaksanaan tugas dan kewenangan fungsi Keimigrasian yang meliputi urusan pemerintahan negara dalam memberikan pelayanan Keimigrasian, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat.

Pendidikan khusus ini dirancang untuk membentuk kecakapan pejabat imigrasi dalam pelaksanaan fungsi keimigrasian. Untuk melaksanakan fungsi keimigrasian, Pemerintah menetapkan kebijakan Keimigrasian. Fungsi keimigrasian di sepanjang garis perbatasan Wilayah Indonesia dilaksanakan oleh Pejabat Imigrasi yang meliputi Tempat Pemeriksanaan Imigrasi dan Pos Lintas Batas.

Disamping itu, pejabat imigrasi memiliki kewenangan terhadap setiap orang yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia melalui pemeriksanaan yang dilakukan di Tempat Pemeriksaan Imigrasi. Pejabat imigrasi memiliki kewenangan naik ke alat angkut yang berlabuh di pelabuhan, mendarat di Bandar udara, atau berada di pos lintas batas untuk kepentingan pemeriksaan Keimigrasian. Pejabat imigrasi juga dapat menerbitkan Paspor serta surat perjalanan laksana paspor serta bertanggung jawab atas perencanaan, pengadaan, penyimpanan, dan pengamanan blanko dan formulir. Berwenang melakukan pengisian dan pencatatan, baik secara manual maupun elektronik. Untuk melakukan pengawasan keimigrasian terhadap kegiatan orang asing di wilayah Indonesia, Pejabat imigrasi dapat membentuk tim pengawasan orang asing yang anggotanya terdiri atas badan atau instansi pemerintah terkait dan dapat bertindak

selaku ketua tim pengawasan orang asing. Disamping itu, pejabat imigrasi melakukan fungsi perisikan keimigrasian.

Pejabat imigrasi berwenang melakukan tindakan pentadbiran Keimigrasian terhadap orang asing yang berada di Wilayah Indonesia yang melakukan kegiatan berbahaya dan patut diduga membahayakan keamanan dan ketertiban umum atau tidak menghormati atau tidak menaati peraturan perundang-undangan. Tindakan administratif berupa deportasi dapat juga dilakukan terhadap orang asing yang berada di Wilayah Indonesia kerana berusaha menghindarkan diri dari ancaman dan pelaksanaan hukuman di negara asalnya.

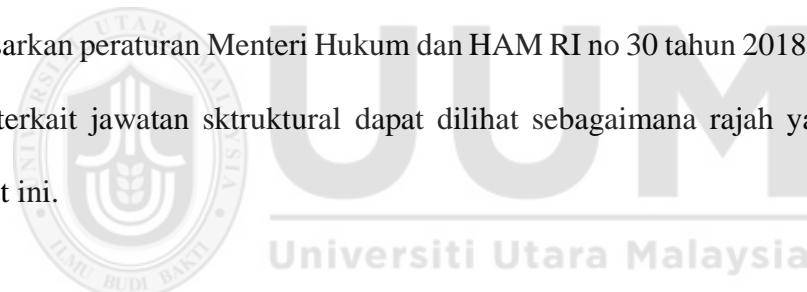
Pejabat Imigrasi berwenang menempatkan Orang Asing dalam Rumah Detensi Imigrasi atau ruang Detensi Imigrasi jika orang asing tersebut berada di Wilayah Indonesia tanpa memiliki Izin Tinggal yang sah atau memiliki izin tinggal yang tidak berlaku lagi. Berada di wilayah Indonesia tanpa memiliki Dokumen Perjalanan yang sah, menunggu pelaksanaan deportasi atau menunggu keberangkatan keluar Wilayah Indonesia karena ditolak pemberian Tanda Masuk juga apabila orang asing tersebut dikenai tindakan pentadbiran keimigrasian berupa pembatalan izin tinggal kerana melakukan perbuatan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

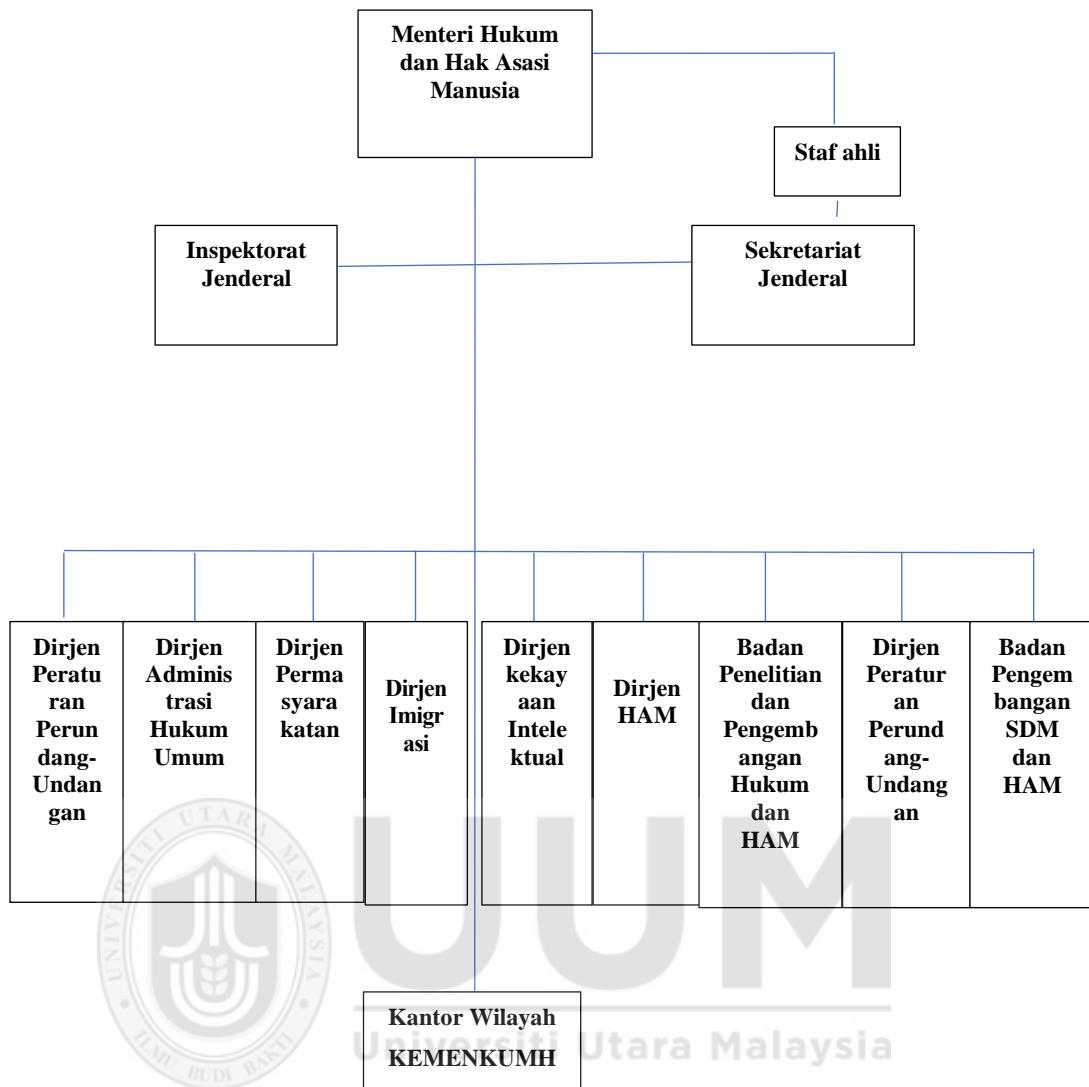
Mengingat tugas dan kewenangan yang begitu besar diemban oleh pejabat imigrasi, maka dibutuhkan kod etika yang mengatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehingga ada suatu pedoman sikap dalam melaksanakan tugas dan pergaulan hidup sehari-hari. Disamping itu, salah satu syarat profesi adalah memiliki kod etika yang mengatur terhadap profesi yang diemban, dalam hal ini adalah profesi pejabat imigrasi.

Dalam hal ini, tugas dan wewenang pejabat imigrasi dibagi dua yaitu pejabat yang menempati jabatan struktural dan jabatan fungsional fungsional. Berikut adalah perbezaan antara pejabat struktural dan pejabat fungsional.

2.14.1 Pejabat Struktural Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Secara umum menurut undang undang nomor 43 tahun 1999 pejabat struktural adalah jabatan yang hanya dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), diorganisasi tertentu, bersifat hirarki, dari jabatan tertinggi Eselon I, diikuti pejabat dibawahnya yaitu Eselon II,III dan IV, dibagi lagi menjadi tingkat pusat dan daerah diikuti dengan bagan struktur organisasi jabatan Struktural Direktorat Jenderal Imigrasi (Dirjen Imigrasi) dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan peraturan Menteri Hukum dan HAM RI no 30 tahun 2018. Adapun contoh rajah terkait jawatan struktural dapat dilihat sebagaimana rajah yang ditampilkan berikut ini.





Rajah 2.5 Jabatan Struktural Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Sumber: www.kemenkumham.go.id

2.14.2 Pejabat Fungsional

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 perihal Rumpun Jabatan fungsional PNS dibagi menjadi dua yaitu

1. Jabatan fungsional keahlian dimana pejabat fungsional adalah seorang professional yang menguasai Ilmu pengetahuan dan teknologi keahlian nya. Contohnya dokter, dosen, akuntan dan lain lain

2. Jabatan fungsional Keterampilan dimana pejabat yang mengemban tugas adalah mereka yang memiliki kualifikasi teknis atau penunjang professional di satu bidang ilmu pengetahuan atau lebih contoh: teknisi penerbangan, perawat, teknisi perekayasaan dan penelitian dan lain lain.

Tidak seperti jabatan struktural, jabatan fungsional tidak tercantum dalam struktur organisasi tetapi tidak bisa dilepaskan dari keberadaan organisasi tersebut.

Lebih spesifik tentang jabatan struktural dan fungsional yang ada di dalam organisasi jabatan keimigrasian akan di jelaskan pada definisi operasional pada bab empat.

2.15 Imigrasi Indonesia

Secara umum, pengertian imigrasi adalah proses perpindahan orang dari suatu negara atau bangsa ke negara lain dengan tujuan untuk menetap secara permanen, dimana orang tersebut bukanlah warga negara dari negara yang dituju. Pendapat lain mengatakan arti imigrasi adalah perpindahan penduduk dari suatu negara ke negara lain dengan tujuan untuk menetap secara permanen dan mencari nafkah di negara tersebut. Dalam bidang pelayanan publik, istilah imigrasi merujuk pada rangkaian kegiatan dalam memberikan pelayanan, penegakan hukum, pengamanan terhadap proses keluar masuknya manusia dari dan ke wilayah suatu negara, serta pengawasan terhadap warga Negra asing di wilayah negara tersebut (Santoso, 2005).

Sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Imigrasi merupakan unsur pemerintah yang mempunyai tugas mengatur lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan Negara.

2.16 Fungsi Imigrasi Indonesia

Secara umum, imigrasi memiliki tugas untuk mengatur dan mengawasi lalu lintas orang yang masuk dan keluar suatu negara. Disamping itu Imigrasi juga memiliki fungsi imigrasi meliputi pelayanan keimigrasian, penegakan hukum keimigrasian, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat. Secara garis besar, pelaksanaan keempat fungsi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Pelayanan Keimigrasian

Sebagai instansi yang melakukan pelayanan publik. Imigrasi memiliki tolok ukur dalam menilai kinerja kualitas layanan. Pelayanan keimigrasian saat ini telah menerapkan manajemen sistem teknologi informasi dan komunikasi yang dinamakan dengan Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian (disebut SIMKIM), dan tersedianya *Standar Operating Procedure* (SOP) pelayanan keimigrasian yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Dalam menyikapi semakin tingginya harapan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik, Imigrasi telah melakukan langkah-langkah stratejik dalam melayani Warga Negara Indonesia dan Orang Asing, seperti menyederhanakan prosedur pemberian paspor dengan Sistem Pelayanan Paspor Terpadu di kantor imigrasi, terdapatnya Anjungan Paspor Mandiri, penggelaran mesin elektronik (*autogate*) dalam pemeriksaan keimigrasian di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI), pembentukan Unit Layanan Paspor (ULP) di beberapa kantor Imigrasi yang volume pelayanannya tinggi, penerbitan paspor dengan tarif nol rupiah bagi Tenaga Kerja Indonesia yang pertamakali terikat kontrak kerja di luar negeri, permohonan persetujuan visa secara *online*, penyederhanaan SOP pelayanan izin tinggal bagi orang asing, penerbitan e-KITAS dan e-KITAP, penerimaan penyampaian pernyataan memilih

kewarganegaraan, serta penerbitan Kartu Fasilitas Keimigrasian bagi Anak Berkewarganegaraan Ganda dan berbagai inovasi pelayanan lainnya yang menunjang Tugas dan Fungsi Keimigrasian.

2. Penegakan Hukum

Pelaksanaan fungsi penegakan hukum keimigrasian dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, dilakukan melalui dua cara yaitu penegakan hukum yang bersifat administratif dan proyustisia. Tindakan Administratif Keimigrasian berupa pencantuman nama warga bermasalah dalam daftar pencegahan suatu penangkalan, pembatasan/perubahan atau pembatalan izin tinggal. Larangan untuk berada disuatu atau beberapa tempat tertentu di wilayah Indonesia, keharusan untuk bertempat tinggal di suatu tempat tertentu di wilayah Indonesia, pengenaan biaya beban dan juga pendeportasian orang asing dari wilayah Indonesia. Adapun penegakan hukum terhadap penjenayah keimigrasian dilakukan melalui siri penyiasatan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Keimigrasian hingga penyerahan fail kes ke Pendakwa Raya.

3. Keamanan Negara

Fungsi keamanan Negara didukung dengan berbagai instrumen antara lain pengenaan tindakan pencegahan ke luar negeri yang dilakukan oleh Menteri Hukum dan HAM berdasarkan pada hasil pengawasan keimigrasian, Keputusan Menteri Keuangan dan Jaksa Agung, perintah Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi, permintaan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, permintaan Kepala Badan Narkotika Nasional, keputusan atau permintaan pimpinan kementerian/lembaga lain yang berdasarkan undang-undang memiliki kewenangan pencegahan, dan penerapan tindakan penangkalan yang kesemuanya dengan alasan keimigrasian terhadap orang asing oleh

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia atas permintaan pejabat yang berwenang. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 juga mengatur mengenai pengawasan dan intelijen keimigrasian dengan prinsip penyelidikan, pengamanan, dan penggalangan terhadap orang asing yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasan atas keberadaan dan kegiatannya.

Pengawasan keimigrasian juga dilakukan terhadap warga Negara Indonesia yang memohon dokumen perjalanan, keluar atau masuk wilayah Indonesia dan yang berada di luar wilayah Indonesia, serta terhadap penjamin. Disamping itu juga dibentuk Satuan Kerja khusus lintas instansi yang dikenal dengan TIMPORA dalam mengawasi Orang Asing.

4. Fasilitator Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat

Dalam rangka mendukung pembangunan nasional, Imigrasi mengeluarkan berbagai kebijakan yang memberikan fasilitas keimigrasian bagi orang asing di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Kemudahan keimigrasian di bidang pelancongan dan pelaburan. Hal sejalan dengan perkembangan dan dinamika global berupa kebijakan Bebas Visa Kunjungan (BVK), Visa Kunjungan Saat Kedatangan (VKSK) dan Visa Tinggal Terbatas saat kedatangan sebagai bentuk *Visa on Arrival* (VoA) di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) tertentu, pemberian fasilitas *Immigration on Shipping* (IoS), kemudahan bagi wisatawan lanjut usia mancanegara untuk mendapatkan izin tinggal dan berdiam lebih lama di Indonesia, serta penyederhanaan prosedur dalam penerbitan izin tinggal yang lebih aman, cepat dan mudah.

2.17 Kod Etika Pegawai Imigrasi Indonesia

Kod etika Pegawai Imigrasi merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kod Etika Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH-01.KP.05.02 Tahun 2010 Tentang Kod Etika Pegawai Imigrasi.

Dalam peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan Pegawai Imigrasi adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas dan mempunyai wewenang serta tanggung jawab di bidang keimigrasian. Kod Etika Pegawai Imigrasi yang selanjutnya disebut Kod Etika adalah pedoman sikap, perilaku, dan perbuatan Pegawai Imigrasi di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Kod etika Pegawai Imigrasi bertujuan untuk: (a). meningkatkan disiplin Pegawai Imigrasi; (b) menjamin terpeliharanya tata tertib; (c) menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan iklim yang kondusif; (e) meningkatkan citra dan kinerja Pegawai Imigrasi. Prinsip dasar Kode Etik Pegawai Imigrasi tercermin dalam Sasanti Imigrasi, Tri Fungsi Imigrasi dan Panca Bhakti Imigrasi. Prinsip dasar kod Etika Pegawai Imigrasi merupakan sumber nilai dan inspirasi dalam melaksanakan tugas dan berperilaku sehari-hari dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Prinsip dasar Kod Etika sebagaimana dimaksud meliputi: (a) ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; (b) mentaati dan mematuhi hukum serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (c) ikut serta secara aktif menegakkan pilar kehidupan berbangsa dan bernegara yang lebih demokratis dan berkeadilan sesuai konstitusi dan nilai kemanusiaan; (d) menjaga dan memelihara kehormatan serta

kedaulatan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia; (e) mengutamakan kepentingan negara dan bangsa di atas kepentingan pribadi dan/atau golongan; dan (f) menjaga citra serta memelihara kehormatan diri dan institusi secara konsisten.

Setiap Pegawai Imigrasi dalam melaksanakan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam beragama, bernegara, berorganisasi, bermasyarakat, dan terhadap diri sendiri serta sesama pegawai Imigrasi.

Etika Pegawai Imigrasi dalam bernegara, meliputi:

1. Melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta memelihara harkat dan martabat bangsa dan negara;
2. Bersikap menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
3. Tidak bersikap diskriminasi dalam menjalankan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang;
4. Menghormati dan melindungi hak asasi manusia setiap orang dengan tetap menjunjung tinggi kedaulatan negara;
5. Memperhatikan dan memberikan hak warga negara sebagaimana yang diatur dan dijamin oleh konstitusi dan undang-undang;
6. Menghormati dan menghargai adat istiadat, kebiasaan, dan nilai budaya setiap orang yang berlatar belakang sosial kebudayaan yang berbeza;
7. Mencegah dan/atau menindak dengan tegas usaha atau kegiatan penyeludupan dan/atau perdagangan manusia maupun jenayah terancang antara negara lainnya dalam rangka menegakkan kehormatan, kedaulatan bangsa dan negara serta perlindungan hak asasi manusia;

8. Melakukan penegakan hukum keimigrasian berupa penyelidikan, penyiasatan dan tindakan keimigrasian terhadap orang asing yang kegiatan dan keberadaannya tidak dikehendaki di Indonesia kerana mengganggu keamanan dan ketertiban umum atau melanggar ketentuan peraturan perundang- undangan; dan
9. Melakukan penegakan hukum terhadap setiap warga negara Indonesia yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang keimigrasian.

Etika Pegawai Imigrasi dalam berorganisasi, meliputi:

1. melaksanakan peraturan kedinasan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi keimigrasian;
2. melaksanakan perintah, dasar kepimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan;
3. bersikap neutral, tidak menjadi anggota dan/atau pengurus dari suatu parti politik;
4. tidak melakukan pemerasan, penggelapan, dan penipuan yang dapat berpengaruh negatif terhadap martabat dan citra institusi imigrasi;
5. tidak melakukan penyiksaan atau kekerasan dalam penegakan hukum keimigrasian yang meliputi penyelidikan, penyiasatan, tindakan keimigrasian dan pendetensian;
6. bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas keimigrasian;
7. membangun dan mengembangkan sikap toleran, tanggung jawab dan pengendalian diri dalam menghadapi perbedaan pendapat diantara sesama pegawai dan pihak terkait lainnya;

8. menyimpan rahsia negara dan/atau rahsia jabatan dengan sebaik-baiknya serta tidak memanfaatkannya secara tidak sah;
9. melaporkan kepada atasan yang berwenang terhadap kemungkinan atau adanya tindakan pembocoran rahsia negara dan/atau rahsia jabatan yang patut diduga membahayakan atau merugikan bangsa dan negara;
10. tidak melakukan kegiatan untuk kepentingan negara asing atau lembaga internasional tanpa izin Pemerintah Republik Indonesia;
11. tidak berkompromi dengan pihak yang berpotensi merusak nama baik dan/atau merugikan institusi imigrasi, kepentingan bangsa dan negara;
12. mengelola dan mendeposit ke dalam perbendaharan negara seluruh Penerimaan Negara Bukan Pajak keimigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan;
13. Pegawai Imigrasi yang berpangkat Pembina ke atas atau yang memangku jabatan eselon I dan II menghindari kedudukan, baik langsung maupun tidak langsung sebagai Direksi, Pimpinan atau Komisaris perusahaan swasta; dan
14. tidak melakukan perbuatan yang bersifat melindungi kegiatan yang tidak sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan khususnya di bidang keimigrasian.

Etika Pegawai Imigrasi dalam bermasyarakat, meliputi:

1. bersikap jujur, egaliter, terbuka dan responsif terhadap kritik, saran, keluhan, laporan/pengaduan serta pendapat baik yang berasal dari dalam lingkungan imigrasi maupun dari masyarakat luas; dan
2. memperlakukan anggota masyarakat untuk mendapatkan hak dan kewajiban di bidang keimigrasian sesuai dengan prinsip hak asasi manusia.

Etika Pegawai Imigrasi terhadap diri sendiri, meliputi:

1. tidak melakukan perbuatan perzinahan, pelacuran, perjudian;
2. tidak menggunakan dan/atau mengedarkan zat psikotropika, narkotika dan/atau sejenisnya yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan;
3. meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kompetensi tugas di bidang masing-masing dalam rangka menjaga citra institusi imigrasi, bangsa dan negara;
4. tidak melakukan perbuatan kolusi, korupsi dan nepotisme;
5. tidak melakukan penyalahgunaan oleh pihak berkuasa dan jabatan untuk memperkaya diri sendiri, orang lain dan/atau kelompok tertentu yang merugikan bangsa dan negara;
6. tidak melakukan pungutan di luar ketentuan yang berlaku untuk kepentingan peribadi, golongan dan pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan masyarakat, bangsa dan negara;
7. menolak pemberian hadiah atau imbalan dalam bentuk apapun yang diketahui atau patut diduga berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan sebagai Pegawai Imigrasi;
8. menolak menjadi perantara bagi pihak lain dengan mendapat imbalan atau tidak untuk mengurus usaha, pekerjaan, perlesenan, pelanggaran yang berkaitan dengan keimigrasian;
9. tidak memiliki saham atau modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berkaitan dengan kewenangan keimigrasian;
10. meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi demi memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat serta menjaga citra institusi imigrasi; dan

11. menjaga keutuhan rumah tangga dengan tidak melakukan perbuatan tercela dan perbuatan tidak bermoral lainnya.

Etika Pegawai Imigrasi terhadap sesama Pegawai Imigrasi, meliputi:

1. memperlakukan sesama Pegawai Imigrasi sebagai rekan kerja yang memiliki hak dan kewajiban yang berkesesuaian; dan
2. tidak melakukan persengkongkolan dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya atau institusi keimigrasian dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan bangsa dan negara.

Seorang profesional dalam kaitannya dengan perkembangan teknologi. Etika Imigrasi mengutamakan tegaknya kedaulatan negara melalui penjagaan dan pengawasan lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia. Penjagaan dan pengawasan ini berkaitan dengan banyak kasus dalam etika Imigrasi. Terdapat kaitan langsung antara hak-hak asasi manusia dan keselamatan seseorang baik Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA).

2.18 Rumusan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan analisis pada proses pengambilan keputusan etis menggunakan *framework* Vollmer & Mills (1966), dan berfokus pada dimensi individu, organisasi, orientasi etika, intensitas moral, dan religiusitas.

Beberapa penelitian yang menjadi dasar dan rujukan dilakukannya penelitian ini yaitu, Johari et al. (2017) yang memiliki tujuan untuk menguji pengaruh dari orientasi etika individu, ancaman independensi (faktor kontekstual), dan intensitas moral pada proses

pengambilan keputusan etis auditor menggunakan model pengambilan keputusan etis masalah-kontingen Jones di Malaysia. Hasil penelitiannya mendukung pengaruh langsung ancaman independensi, orientasi etis, dan intensitas moral auditor terhadap proses pengambilan keputusan etis mereka.



BAB TIGA

METODOLOGI

3.1 Pendahuluan

Bahagian ini akan membincangkan metodologi kajian yang akan digunakan dalam kajian ini. Bab ini dibahagikan kepada beberapa bahagian, termasuk lokasi kajian, populasi, persampelan, reka bentuk kajian, penciptaan soal selidik dan perancangan temu bual, kajian rintis, kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik, dan analisis data.

3.2 Lokasi Kajian

Kajian ini dilakukan Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dipilih sebagai lokasi penelitian yaitu lima Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI yang terletak di kota Medan, Batam, Surabaya, Soekarno Hatta Banten, Ngurah Rai Bali serta dua Kanim Kelas I non TPI yang terletak di Jakarta Barat dan Jakarta Selatan. Tujuh lokasi tersebut dipilih pengkaji dengan pertimbangan kesempurnaan bermakna dan prasarananya, dimana terdapat berbagai macam pusat kegiatan masyarakat mulai dari area perkantoran, kedutaan besar perwakilan negara asing, fasilitas perbelanjaan, sekolah internasional, terletak di ibukota provinsi dan kota kota besar yang banyak dimasuki Warna Negara Asing.

Khusus untuk daerah Jakarta, terdapat tiga lokasi pengambilan sampel mengingat Masyarakat di daerah Jakarta tergolong kelompok dengan tingkat perekonomian menengah ke atas. Hal ini tercermin dari tingginya jumlah penerbitan dokumen

keimigrasian bagi Warga Negara Indonesia maupun dokumen keimigrasian bagi warga negara asing yang dikeluarkan oleh beberapa kantor Imigrasi yang ada di Jakarta antara lain: Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI Jakarta Selatan yang terletak di Jl. Warung Buncit Raya No. 207, Jakarta Selatan; Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI Jakarta Barat yang terletak di Jl. Pos Kota No.4, Jakarta Barat serta; Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Soekarno-Hatta yang terletak di Jl. Bandar Udara Internasional Soekarnoe-Hatta, Tanggerang, Banten. Sedangkan empat lokasi di pulau dan provinsi yang berbeda mencakup: Kanim Kelas I Khusus Medan yang terletak di jalan Gatot Subroto nomor 268A, Medan, Sumatera Utara; Kanim Kelas I Khusus Batam yang terletak di jalan Engku Putri nomor 29464, Batam, Kepulauan Riau; Kanim Kelas I Khusus Surabaya di jalan Bubutan BG Juction L1 C-38, Surabaya, Jawa Timur; dan Kanim Kelas I Khusus Ngurah Rai Bali di jalan Bypass Ngurah Rai, Denpasar, Bali.

3.3 Populasi dan Sampel Universiti Utara Malaysia

Populasi dalam kajian ini fokus pada Pejabat Imigrasi di Indonesia. Populasi kajian ini terdiri daripada 10.684 pegawai Imigrasi di Indonesia, maka populasi yang dipilih adalah pegawai imigrasi pada kantor Imigrasi Kelas I Khusus yang ada di Indonesia dengan jumlah 2.335 Pegawai. Untuk melihat pandangan pegawai terhadap perilaku etis dan pengambilan keputusan etis atasan mereka peneliti juga mengambil populasi pada pegawai agar hasil berimbang, tidak hanya pandangan pejabat imigrasi terhadap rekan pejabat mereka, tetapi juga pandangan dan penilaian pegawai.

Pejabat struktural, pejabat fungsional dan pegawai memberikan pelayanan. Untuk analisa kuantitatif, penentuan sampel yang digunakan adalah *Cluster sampling*. Teknik ini memilih sebuah sampel dari kelompok-kelompok unit yang kecil. Teknik ini

digunakan jika catatan lengkap tentang semua anggota populasi tidak dapat diperoleh serta geografis elemen-elemen populasi berjauhan.

Tujuh kantor imigrasi khusus kelas I di Indonesia sebagai perwakilan sampel dari seluruh populasi. dua Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Non TPI Jakarat Selatan dan Jakarta Barat serta lima Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Soekarno-Hatta Tangerang Banten, Medan, Batam, Surabaya, dan Bali. Pengkaji hanya mengambil sampel pada Pejabat Imigrasi yang jawatannya melaksanakan tugas pelayanan imigrasi serta sekumpulan pagawai untuk melihat kode Etis yang telah dilaksanakan pemimpin mereka.

Jadual 3.1

Populasi Pegawai Imigrasi Kelas I Khusus di Indonesia

Bil.	Lokasi	Jumlah PNS
1	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam	267
2	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Soetta	787
3	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Rai	511
4	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan	171
5	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Barat	123
6	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya	250
7	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan	226
Jumlah		2335

Sumber: Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Kementerian Hukum dan HAM (2022)

3.4 Persampelan

Untuk analisa kuantitatif, penentuan sampel yang digunakan adalah:

1. *Cluster sampling.* Kantor Imigrasi Kelas I Khusus seluruh Indonesia dipilih karena tingkat intensitas dan pelayanan yang tinggi di masing-masing kantor

- imigrasi yang memiliki jumlah masyarakat yang dilayani per hari lebih dari 1000 pelayanan keimigrasian
2. Teknik *simple random sampling*. Kaedah ini digunakan setelah bahagian atau stratifikasi unit kajian dibahagikan dengan mengambil sampel secara rawak daripada ahli pejabat. Oleh kerana populasi telah dibahagikan kepada bahagian yang berasingan, semua pejabat imigrasi di jabatan terpilih mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (strata).

3.5 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Dapatan kajian ini dikumpul menggunakan borang soal selidik yang diedarkan kepada setiap responden. Kaedah kuantitatif ini dilengkapkan dengan kaedah kualitatif, yang digunakan untuk mendapatkan huraian yang menyeluruh tentang tahap motivasi perkhidmatan awam dalam kalangan kakitangan awam Indonesia, serta dimensi atau faktor berkaitan yang memiliki hubungan dengannya. Dalam erti kata lain, kajian ini menggunakan peraturan jujukan penjelasan (*sequential explanatory*).

Kaedah kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data deskriptif dengan menganalisis maklum balas responden yang diperoleh daripada pengedaran soal selidik menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferens. Analisis kuantitatif digunakan untuk meneliti, mengenal pasti, dan mendapatkan maklumat tentang masalah yang dikaji bagi mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang tahap motivasi perkhidmatan awam di kalangan kakitangan awam, serta pelbagai dimensi atau faktor, baik dalaman dan luaran, yang memiliki hubungan dengannya. Kaedah kualitatif digunakan untuk mengumpul maklumat yang mendalam melalui temu bual

bagi mengukuhkan, mendalami, atau melemahkan analisis kuantitatif motivasi perkhidmatan awam dalam kalangan kakitangan awam.

Kajian yang dilakukan akan melalui beberapa tahap berikut ini:

1. Pengenalpastian pelbagai pembolehubah kajian berkaitan tahap motivasi perkhidmatan awam, serta dimensi dan faktor yang berhubungan dan memiliki hubungan.
2. Hipotesis kajian dibentuk berdasarkan teori dan masalah kajian yang dikemukakan sebelum ini.
3. Penyediaan instrumen kajian dalam bentuk reka bentuk soal selidik untuk mengumpul data kuantitatif, yang terdiri daripada beberapa pernyataan dengan respons skala Likert dan kriteria penilaian berikut:

Jadual 3.2

Kriteria Penilaian Skala Likert

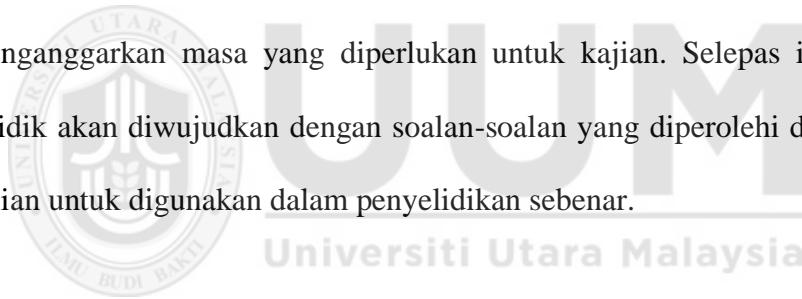
Kriteria	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
Nilai	1	2	3	4	5

4. Penyelidik merancang subjek temu bual berdasarkan pembolehubah kajian dan soal selidik yang diwujudkan bagi mendapatkan data kualitatif.
5. Pengumpulan data dengan mengedarkan borang soal selidik kepada responden yang telah ditetapkan dan menjalankan temu bual dengan pemaklum yang telah ditetapkan.
6. Menganalisis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif (peratusan) serta statistik inferensi. Seterusnya, data kualitatif dianalisis menggunakan proses analisis data kualitatif.

7. Mentafsir hasil analisis data statistik, kemudian membuat kesimpulan hasil analisis dan membuat cadangan berdasarkan dapatan kajian.

Pengkaji melakukan perkara berikut sebelum mengedarkan borang soal selidik:

1. Menghasilkan borang soal selidik tinjauan. Soal selidik dibuat dalam bentuk *Google Form* yang disediakan oleh penyelidik dan selepas mendapat maklum balas daripada penyelia untuk memudahkan pengisian dan analisis. Ia dicipta untuk memenuhi keperluan dan skop penyelidikan.
2. Menjalankan pra-kajian sebelum mengedarkan soal selidik untuk memastikan bahawa ia diisi dengan betul, untuk mengemas kini soalan yang kurang jelas, untuk membina semula soalan yang berkaitan dengan masalah, dan untuk menganggarkan masa yang diperlukan untuk kajian. Selepas itu, borang soal selidik akan diwujudkan dengan soalan-soalan yang diperolehi daripada dapatan kajian untuk digunakan dalam penyelidikan sebenar.



3.6 Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Sebagai Sampel Kajian

Peneliti mengambil satu contoh bagan dari Kanim Kelas I Soekarno Hatta (TPI) yang dapat dijadikan gambaran perihal susunan Pejabat struktural dan fungsional yang akan dijadikan acuan pada tahap wawancara responden untuk pengumpulan data kualitatif yang terdiri dari:

1. Kepala kantor (Eselon IIb)
2. Kepala bagian tata Usaha (Eselon IIIb)
3. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum (Eselon IVb)
4. Kepala Sub Bagian Keuangan (Eselon IVb)
5. Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Eselon IIIb)

6. Kepala Seksi Teknologi Informasi Keimigrasian (Eselon IVb)
7. Kepala Seksi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (Eselon IVb)
8. Kepala Seksi Dokumen Perjalanan dan Ijin tinggal Keimigrasian (Eselon IVb)
9. Kepala Seksi Dokumen Perjalanan (Eselon IVb)
10. Kepala Seksi Ijin Tinggal Keimigrasian (Eselon IVb)
11. Kepala Bidang Intelijen dan Penindakan Keimigrasian (Eselon IIIb)
12. Kepala Seksi Intelijen Keimigrasian (Eselon IVb)
13. Kepala Seksi Penindakan Keimigrasian (Eselon IVb)
14. Kepala Bidang TPI (Eselon IIIb)
15. Kepala Seksi Pemeriksa I (Eselon IVb)
16. Kepala Seksi Pemeriksa II (Eselon IVb)
17. Kepala Seksi Pemeriksa III (Eselon IVb)
18. Kepala Seksi Pemeriksa IV (Eselon IVb)

Sedangkan pejabat fungsional analis ahli, analis muda, analis Keimigrasian, fungsional umum dikelompokkan satu kolom kelompok Pejabat Fungsional. Berikut adalah susunan organisasi dari pejabat struktural dan fungsional Kanim Soekarno hatta yang diambil sebagai contoh oleh peneliti:

3.7 Teknik Analisis Data Kuantitatif

Kaedah analisis data yang digunakan dalam kajian ini ialah analisis kuantitatif dan kualitatif. Pengkaji menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensi untuk menganalisis data kuantitatif. Statistik deskriptif yang diteliti adalah statistik dalam bentuk kekerapan dan peratusan untuk mendapatkan jawapan daripada responden terkait hubungan antara dimensi yang dikaji dengan motivasi perkhidmatan

awam. Pengkaji akan menggunakan ujian T dan anova, ujian korelasi pearson, dan ujian F untuk statistik inferensi.

Kaedah kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data deskriptif dengan menganalisis maklum balas responden yang diperoleh daripada pengedaran soal selidik menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferens. Analisis kuantitatif digunakan untuk meneliti, mengenal pasti, dan mendapatkan maklumat tentang masalah yang dikaji bagi mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang tahap motivasi perkhidmatan awam di kalangan kakitangan awam, serta pelbagai dimensi atau faktor, baik dalaman dan luaran, yang memiliki hubungan dengannya

3.7.1 Ujian T dan Anova

Tujuan ujian T dan Anova digunakan untuk menganalisis perbezaan signifikan bagi mengetahui perbezaan Pandangan Responden terhadap Konsep Etika yang Berasaskan pada Faktor Demografi Antara Lain Usia, Jantina, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman

3.7.2 Ujian Korelasi Pearson

Sebelum menganalisis hubungan pembolehubah, pengkaji akan menggunakan ujian korelasi Pearson terlebih dahulu untuk menentukan tahap hubungan antara pembolehubah X dan Y. Menurut Nugroho (2005), nilai korelasi boleh diukur dengan melihat kepada tahap hubungan dependen variabel dan indipenden variabel sama ada lemah atau kuat. Jadual di bawah menunjukan tahap nilai korelasi:

Jadual 3.3
Tahap Nilai Korelasi

Nilai korelasi	Tahap
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Kriteria berikut digunakan untuk menentukan kepentingan analisis korelasi/hubungan iaitu apabila dapatan kajian mempunyai nilai signifikan lebih kecil daripada 0.05 (< 0.05), hubungan antara pembolehubah adalah signifikan, sebaliknya jika nilai signifikan dapatan kajian lebih besar daripada 0.05 (> 0.05), hubungan antara pembolehubah adalah tidak signifikan.

3.7.3 Ujian Koefisien Penentu (R^2)

Ujian koefesien penentu (R^2) digunakan untuk meramal dan mengukur berapa prosentase hubungan antara pembolehubah X kepada pembolehubah Y.

3.8 Teknik Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif digunakan untuk menambah, mendalami, dan membuktikan dapatan analisis data kuantitatif. Pengkaji mengumpulkan data dengan mengadakan temu bual secara langsung dengan pemaklum yang dianggap paling arif tentang sumber manusia di jawatannya. Soalan dalam temu bual diambil dari hasil analisis kuantitatif yang dilakukan kepada responden. Hal ini bertujuan untuk mendapat maklumat yang mendalam tentang tahap motivasi perkhidmatan awam kakitangan awam di tempat kerja mereka. Penyelidik kemudiannya merumuskan, menukar data suara kepada data bertulis, memfokuskan pada data yang berkaitan dengan tema kajian, dan membuang data yang tidak berkaitan dengan analisis kuantitatif. Selain itu, proses penyampaian data dengan menghuraikan secara ringkas baik dalam bentuk

jadual dan huraian berkaitan motivasi perkhidmatan awam. Langkah terakhir ialah membuat kesimpulan dalam bentuk dapatan berdasarkan hasil proses analisis data (Miles, Huberman & Saldana, 2014)

Pengkaji hadir mengikut ketetapan yang telah dibuat, bersedia dengan soalan dan buku catatan serta alat tulis yang diperlukan. Soalan yang digunakan telah distrukturkan terlebih dahulu supaya perbualan mengikut urutan seperti yang dirancangkan. Persoalan berkisar tentang pembolehubah kajian, objektif kajian, persoalan kajian serta apa juar perlu diketahui sepanjang tempoh kajian dijalankan. Pengkaji membuat catatan sepanjang tempoh temu bual dan membuat kemas kini pada catatan kemudian.

Sesi temubual menyumbang kepada data kualitatif dalam kajian ini. Data temu bual dikutip berdasarkan kepada pengalaman, pendapat dan reaksi seseorang (Merriam, 2001; Mohd. Majid Konting, 1998). Pada kebiasaannya data temubual atau data kualitatif membekalkan input yang lebih mendalam serta memberikan gambaran sebenar dan jelas. Kaedah ini berjaya mencungkil maklumat lebih mendalam berbanding kaedah-kaedah lain. Perasaan dan minat seseorang hanya dapat difahami melalui maklumbalas responden terhadap set-set item yang digunakan dalam kajian (Aziah Ismail, 2007).

Teknik temu bual adalah merupakan cara yang lazim digunakan untuk mengutip data deskriptif. Tambahan pula, teknik temu bual sering digunakan untuk mendapatkan maklumat lebih lanjut, lebih jelas dan lebih mendalam .Temu bual ini bertujuan untuk mengenal pasti orientasi moral peserta kajian. Kajian kualitatif dengan teknik temubual mampu memberikan satu kerangka kerja di mana responden dapat

meluahkan pemahaman serta pengetahuan mereka mengikut cara mereka sendiri (Patton, 1987). Kaedah kualitatif juga membantu peserta kajian menjelaskan sesuatu perkara dari sudut pandangan mereka sendiri (Colby & Kohlberg, 1987).

Tambahan pula, pengkaji kualitatif lebih berminat dalam memahami makna yang ingin disampaikan oleh peserta dan menjelaskan hasil dapatan kajian kualitatif adalah sangat kaya dengan maklumat diskriptif (Merriam, 1998). Maklumat yang diperoleh melalui kaedah temu bual telah direkod, ditranskripsikan dan diserah kepada peserta kajian yang bertindak sebagai „second rater“ bagi tujuan pengesahan. „*Interrater reliability*“ juga dilakukan terhadap kategori orientasi moral yang telah ditentukan. Langkah ini dilakukan dengan penyemakan semula protokol temu bual oleh penyelia.

Data kualitatif adalah merujuk kepada maklumat, data berbentuk teks atau ayat yang tidak mempunyai struktur tertentu dan tidak mungkin dapat diuruskan dalam bentuk nombor atau statistik seperti data kuantitatif . Data kualitatif ini juga tidak semestinya datang dari kajian berbentuk kualitatif sahaja. Sumber kepada data kualitatif adalah pelbagai antaranya pemerhatian (nota lapangan), temu bual (transkrip, catatan), soal selidik , artifak dan kajian dokumen.

3.9 Proses dan Coding Temu Bual

Pada penelitian ini, penulis melakukan coding berdasarkan pengelompokan pada tiap tiap bulir pertanyaan seperti berikut

1. (W1R1....sampai dengan W1R30): Proses temubual 1 dengan responden 1 sampai dengan responden 3

2. (W2R1.....sampai dengan W2R35): Proses temubual 2 meliputi responden 1 sampai dengan responden 30

Temu bual berstruktur ialah kaedah pengumpulan data yang dijalankan dengan bertanyakan soalan-soalan yang telah disediakan kepada responden. Soalan-soalan ini disusun secara sistematik dan logik, memudahkan penemuduga mengumpul data yang diperlukan. Menurut Widodo (2014), temu bual berstruktur ialah sejenis temu bual yang menggunakan panduan temu bual yang telah disediakan secara sistematik dan lengkap. Panduan temu bual ini mengandungi soalan yang diajukan kepada responden. Soalan-soalan ini disusun secara sistematik dan logik, memudahkan penemuduga mengumpul data yang diperlukan.

Temu bual dijalankan dalam dua peringkat kerana perbezaan responden, dan kerana hasil jawapan daripada temu bual satu tidak menjawab objektif kajian. Ini dilakukan kerana penyiasat ingin meneroka lebih lanjut pendapat informan berhubung dimensi amalan etika yang berkaitan dengan pembuatan keputusan beretika.

Setelah proses pengumpulan data temu bual responden selesai, pengkaji seterusnya menjalankan peringkat pengelompokan berdasarkan kumpulan membincangkan isu kajian yang dinyatakan dalam bab satu iaitu: Bagaimana pandangan asas responden terhadap konsep etika berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman. Adapun soalan terstruktur yang digunakan dalam kajian adalah sebagai berikut:

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kod etika pada setiap kebijakan di pejabat Imigrasi?
3. Pelanggaran kod etika apa yang sering terjadi di pejabat imigrasi?
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kod etika/keputusan etis?
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?
8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya?
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

3.10 Rumusan

Pada bab ini dilakukan pembahasan mengenai hubungan antar dimensi individual, organisasi, orientasi etika, intensitas moral, dan religiusitas terhadap proses pengambilan keputusan etis. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini terbagi menjadi delapan bagian, yaitu pertama, menganalisis pandangan dasar responden tentang konsep etika berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman. Kedua, menganalisis perbedaan pengambilan keputusan etis di

kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional. Ketiga, menganalisis hubungan dimensi iklim etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Keempat, menganalisis hubungan dimensi orientasi etika terhadap pengambilan keputusan etis. Kelima, menganalisis hubungan dimensi intensitas moral organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Keenam, menganalisis hubungan dimensi religiusitas terhadap pengambilan keputusan etis. Ketujuh, menganalisis dimensi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap proses pengambilan keputusan etis. Kelapan, menganalisis pejabat imigrasi menghadapi dilema etika dalam menjalankan tanggung jawabnya.



BAB EMPAT

ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Pada bab ini, pengkaji akan menyediakan hasil penyelidikan secara terperinci yang mencakupi hasil kajian. Berdasarkan metode analisa kualitatif, data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 30 responden pada wawancara tahap 1, dan 35 responden pada wawancara tahap 2 dengan total 65 responden dari sampel tujuh kantor yang telah ditunjuk. Untuk analisa kuantitatif, data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 782 responden.

4.2 Distribusi Penyebaran Soalselidik

Dalam penelitian ini tingkat respon diukur dari banyaknya sebaran data kuesioner yang kembali dari keseluruhan angket yang telah di sebar. Penyebaran kuisioner yang disebarluaskan di 7 kantor Imigrasi terpilih, diperoleh 782 responden yang klasifikasinya dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.1
Klasifikasi Sebaran Soalselidik

Kantor Imigrasi	Bilangan	Peratus
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Bandara Soekarno-Hatta (TPI)	100	12.8
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam (TPI)	24	3.1
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Barat (Non TPI)	86	11.0
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan (Non TPI)	118	15.1
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan (TPI)	122	15.6

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Rai (TPI)	266	34.0
Kelas I Khusus Surabaya (TPI)	66	8.4
Kantor Imigrasi Total	782	100.0

Berdasarkan Jadual 5.1, diketahui bahwa sebaran kuisioner terbesar terdapat pada kantor imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Rai (TPI) yaitu berjumlah 266 kuisioner atau 34 % sedangkan sebaran kuesioner terkecil terdapat pada kantor imigrasi Kelas I Khusus Batam (TPI) yaitu berjumlah 24 kuisioner atau 3,1%.

4.3 Profil Responden

Penelitian ini menggunakan data responden yang berasal dari 7 kantor imigrasi di Indonesia dengan jumlah sampel mencapai 695 responden. Berikut Jadual yang menggambarkan karakteristik demografi responden penelitian:

Jadual 4.2
Karakteristik Demografi Responden

		Bilangan	Peratus
Umur			
18-29 Tahun		164	23.6
30-40 Tahun		365	52.5
40-50 Tahun		93	13.4
50 Tahun Keatas		73	10.5
Jantina			
Laki-Laki		488	70.2
Perempuan		207	29.8
Tahap Pendidikan			
Diploma 3		15	2.2
Sekolah Menengah Atas / Sederajat		71	10.2
Srata 2 (S2)		98	14.1
Strata 1 (S1)		511	73.5
Tempoh Bekerja			
1 - 10 Tahun		413	59.4
11-20 Tahun		168	24.2
21-30 Tahun		71	10.2
30 Tahun Keatas		43	6.2
Jabatan			
Jabatan Fungsional Tertentu		351	50.5
Jabatan Fungsional Umum		293	42.2

Jabatan Struktural	51	7.3
Golongan Pangkat		
Golongan I (Juru)	2	.3
Golongan II (Pengatur)	33	4.7
Golongan III (Penata)	645	92.8
Golongan IV (Pembina)	15	2.2
Unit Kerja		
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Bandara Soekarno-Hatta (TPI)	89	12.8
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam (TPI)	19	2.7
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Barat (Non TPI)	78	11.2
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan (Non TPI)	97	14.0
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan (TPI)	112	16.1
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Rai (TPI)	241	34.7
Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya (TPI)	59	8.5
Agama		
Budha	1	.1
Hindu	117	16.8
Islam	472	67.9
Kristen Katolik	21	3.0
Kristen Protestan	83	11.9
Total	695	100.0
Status Perkawinan		
Belum Menikah	144	20.7
Duda	4	.6
Janda	7	1.0
Menikah	540	77.7
Pendapatan		
Lebih dari Rp. 13.000.000	11	1.6
Rp. 3.000.000 - Rp. 6.000.000	212	30.5
Rp. 6.000.000 - Rp. 13.000.000	472	67.9

4.3.1 Umur

Pengkaji membahagikan responden kepada empat kumpulan umur berdasarkan umur mereka iaitu umur 18 - 29 tahun, umur 30 - 39 tahun, umur 40 - 50 tahun, dan umur lebih 50 tahun. Menurut Jadual 4.2, 164 (23.6%) daripada 695 responden berumur antara 18 dan 29, 365 (52.5 %) berumur antara 30 dan 39, 93 (13.4%) berumur antara 40 hingga 50 tahun , dan 73 (10.5%) berumur lebih daripada 50 tahun. Jelas daripada ini bahawa majoriti responden berumur antara 30 dan 39 tahun.

4.3.2 Jantina

Berdasarkan jantina pengkaji, terdapat 2 (dua) kategori iaitu laki-laki dan wanita. Responden lelaki dan perempuan yang dijelaskan dalam jadual 4.2. dapat disimpulkan bahawa jantina daripada keseluruhan pegawai ialah 488 (70.2%) orang laki-laki, dan perempuan 207 (29.8%) orang. Hasil daripada ini, jelas menunjukkan majoriti responden adalah laki-laki

4.3.3 Tahap Pendidikan

Berdasarkan tahap pendidikan, terdapat empat kategori: SMA (Sekolah Menengah Atas), Diploma 3 (D3), Sarjana (S1) dan Magister (S2). Mengikut jadual 4.2 terdapat 71 pegawai berpendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) (10.2%), 15 Diploma 3 (D3) (2.2%), 511 orang berpendidikan Sarjana (S1) (73.5%), dan 98 berpendidikan Sarjana (S2) (14.1%). Apa yang dapat dilihat bahawa majoriti responden mempunyai ijazah Sarjana (S1).

4.3.4 Tempoh Bekerja

Pengkaji membahagikan tempoh bekerja kepada empat bahagian: satu hingga sepuluh tahun, sebelas hingga dua puluh tahun, dua puluh satu hingga tiga puluh tahun, dan lebih daripada tiga puluh tahun. Mengikut jadual 4.2, seramai 413 orang (59.4%) mempunyai tempoh bekerja 1 - 10 tahun, seramai 168 orang (24.2%) mempunyai tempoh bekerja 11 - 20 tahun, seramai 71 orang (10.2%) mempunyai tempoh bekerja selama 21 - 30 tahun, dan 43 orang (6.2%) mempunyai tempoh bekerja lebih daripada 30 tahun. Hasil daripada ini, dapat diketahui bahawa majoriti responden mempunyai tempoh bekerja antara satu hingga sepuluh tahun.

4.3.5 Jawatan Responden

Penyelidik mengklasifikasikan jawatan responden kepada tiga kategori: pejabat struktur, jawatan fungsi khusus, dan jawatan fungsi umum. Mengikut Jadual 4.2, 351 (50.5%) daripada responden adalah Jabatan Fungsional Tertentu, 293 (42.2%) adalah Jawatan Fungsi Umum, dan 51 (7.3%) adalah Jawatan Struktural. Majoriti jawatan responden adalah terdiri daripada Jawatan Fungsional Tertentu iaitu seramai 351 (50.5%) responden.

4.3.6 Golongan Pangkat

Penyelidik mengklasifikasikan golongan pangkat responden kepada empat kategori: Golongan I (Juru), Golongan II (Pengatur), Golongan III (Penata), Golongan IV (Pembina). Mengikut Jadual 4.2, 2 (3%) daripada responden memiliki golongan I (Juru), 33 (4.7%) memiliki golongan II (Pengatur), 645 (92.8%) memiliki golongan III (Penata) dan 15 (2.2%) memiliki golongan IV (Pembina). Majority golongan pangkat responden adalah golongan III (Penata) iaitu berjumlah 645 (92.8%) responden.

4.3.7 Agama

Mengikut Jadual 4.2, 1 (1%) daripada responden beragama Budha, 117 (16.8%) beragama Hindu, 472 (67.9%) beragama Islam, 21 (3%) beragama Kristen Katolik) dan 83 (11.9%) beragama Kristen Protestan). Majority agama responden adalah Islam yaitu berjumlah 472 (67.9%).

4.3.8 Status Perkawinan

Mengikuti Jadual 4.2, 144 (20.7%) daripada responden belum menikah, 4 (0.6%) berstatus duda, 7 (1%) berstatus janda dan 540 (77.7%) menikah. Majority status perkawinan responden adalah menikah yaitu berjumlah 540 (77.7%).

4.3.9 Pendapatan

Mengikuti Jadual 4.3, 11 (1.6%) responden memiliki pendapatan lebih dari Rp. 13.000.000,-, 212 (30.5%) memiliki pendapatan kisaran Rp.3.000.000-Rp. 6.000.000,- dan 472 (67.9%) memiliki pendapatan kisaran Rp. 6.000.000-Rp. 13.000.000,- sekaligus menjadi majority pendapatan responden dalam penyelidikan ini.

4.4 Dapatan Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Pembolehubah

Berdasarkan data soal selidik yang telah diisi oleh responden, pengkaji akan melakukan perbincangan dengan menggunakan analisis kuantitaif. Pada bahagian ini akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisis peratusan dan analisis inferens terhadap data yang telah diperoleh.

4.4.1 Pengujian Kuantitatif Objektif Pertama: Asas Pandangan Responden terhadap Konsep Etika yang Berasaskan pada Faktor Demografi Antara Lain Usia, Jantina, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman

Pada bahagian ini akan dibincangkan mengenai analisis inferensial yang juga akan menjawab hipotesis dari kajian.

4.4.1.1 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Usia

4.4.1.1.1 Ujian Anova

Bahagian ini akan menganalisis pandangan responden terhadap konsep etika yang berasaskan pada faktor usia. Ujian Anova Sehala digunakan dalam perbincangan ini, tetapi sebelum meneruskan, adalah perlu untuk mengkajit sama ada data yang akan diuji memenuhi syarat yang ditetapkan. Varians data yang akan diuji dalam Anova Sehala mestilah serupa. Persamaan varians boleh ditentukan dengan menguji varians dengan ujian kehomogenan varians, ujian kesamaan atau keseragaman varians, atau ujian kesamaan atau keseragaman varians. Kehomogenan ujian varians menentukan sama ada setiap kumpulan mempunyai data seragam atau tidak. Jadual di bawah menunjukkan keputusan ujian kehomogenan varians:

Jadual 4.3

Hasil Uji Homogeniti Varians

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
21.912	3	691	.000

Berdasarkan jadual di atas, didapati nilai *levene statistic* bernilai 21.912, dengan signifikan bernilai 0.000 dimana nilai $p < 0.05$, ini dapat disimpulkan bahawa data yang diperoleh tidak memiliki keseragaman/kesamaan varian (Fraenkel & Wallen, 2009). Oleh sebab itu, pengujian *Post Hoc* akan menggunakan metode Games-Howell. Menurut Dasgupta et al. (2018) jika data memiliki keseragaman/kesamaan varian maka pengujian Post Hoc dapat menggunakan metode Bonferroni, namun jika data tidak memiliki keseragaman/kesamaan varian maka dapat dilanjutkan dengan metode Games-Howell.

Selanjutnya hasil pengujian Anova dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.4

Hasil Uji Homogeniti Varians

ANOVA					
Keputusan_Etis					
	Jumlah	Derajat	Kuadrat	F	Sig.
	Kuadrat	Bebas	Tengah		
Antara Kelompok	2205.938	3	735.313	11.903	.000
Dalam Kelompok	42686.082	691	61.774		
Jumlah	44892.020	694			

Tahap analisis keputusan dalam analisis anova:

1. Jika nilai signifikan (Sig) > 0.05, maka perbezaan min tidak signifikan.
2. Jika nilai signifikan (Sig) < 0.05, maka perbezaan min signifikan.

Berdasarkan dapatan di atas nilai signifikan yaitu 0.000, lebih kecil dari nilai signifikan iaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahawa terdapat perbedaan pandangan mengenai etika etis berdasarkan usia.

Ujian selanjutnya yang digunakan adalah analisis *Post Hoc*, yang digunakan untuk membandingkan tiga kelompok iaitu kelompok usia 8-29 Tahun, 30-40 Tahun, 30-40 Tahun, dan 50 Tahun Keatas.

Jadual 4.5

Perbandingan Berganda

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Keputusan_Etis	(I) usia	(J) usia	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
			Difference (I-J)			Lower Bound
Bonferroni	18-29 Tahun	30-40 Tahun	-.99273	.73886	1.000	- .9622
		40-50 Tahun	-5.75249*	1.02025	.000	2.9477 -3.0530
						8.4520

Games- Howell	30-40 Tahun	50 Tahun	-.45849	1.10585	1.000	-	2.4674
		Keatas				3.3844	
		18-29 Tahun	.99273	.73886	1.000	-.9622	2.9477
		40-50 Tahun	-4.75976*	.91295	.000	-	-2.3442
	40-50 Tahun					7.1753	
		50 Tahun	.53425	1.00770	1.000	-	3.2005
		Keatas				2.1320	
		18-29 Tahun	5.75249*	1.02025	.000	3.0530	8.4520
	50 Tahun	30-40 Tahun	4.75976*	.91295	.000	2.3442	7.1753
		50 Tahun	5.29401*	1.22901	.000	2.0422	8.5458
		Keatas					
18-29 Tahun	50 Tahun	8-29 Tahun	.45849	1.10585	1.000	2.4674	3.3844
		30-40 Tahun	-.53425	1.00770	1.000	3.2005	2.1320
		40-50 Tahun	-5.29401*	1.22901	.000	8.5458	-2.0422
	30-40 Tahun	30-40 Tahun	-.99273	.56589	.297	2.4518	.4664
		40-50 Tahun	-5.75249*	1.25331	.000	9.0209	-2.4841
		50 Tahun	-.45849	1.00637	.968	3.0883	2.1714
		Keatas					
	40-50 Tahun	18-29 Tahun	.99273	.56589	.297	-.4664	2.4518
		40-50 Tahun	-4.75976*	1.25717	.001	8.0375	-1.4820
		50 Tahun	.53425	1.01117	.952	2.1070	3.1755
50 Tahun Keatas	50 Tahun Keatas	18-29 Tahun	5.75249*	1.25331	.000	2.4841	9.0209
		30-40 Tahun	4.75976*	1.25717	.001	1.4820	8.0375
		50 Tahun	5.29401*	1.50765	.003	1.3802	9.2078
	30-40 Tahun	18-29 Tahun	.45849	1.00637	.968	-	3.0883
		30-40 Tahun	-.53425	1.01117	.952	-	2.1714
		40-50 Tahun	-5.29401*	1.50765	.003	-	3.1755
	40-50 Tahun	18-29 Tahun	.45849	1.00637	.968	-	2.1070
		30-40 Tahun	-.53425	1.01117	.952	-	3.1755
		40-50 Tahun	-5.29401*	1.50765	.003	-	9.2078

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Mengikut nilai-p signifikan dalam jadual Perbandingan Berganda Post Hoc (*Post Hoc Multiple Comparisons*) dengan ujian Games-Howell, terdapat perbedaan pandangan mengenai etika etis berdasarkan usia. Selanjutnya, berdasarkan kelompok usia, terhadap perbedaan secara signifikan antara kelompok usia 18-29 Tahun dengan kelompok 40-50 Tahun, kelompok 30-40 Tahun dengan kelompok 40-50 Tahun, dan kelompok 40-50 Tahun dengan kelompok 50 Tahun Keatas. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis crosstab dengan menggunakan usia terhadap proses pengambilan keputusan etis dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.6
Usia terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Kelompok Usia	Perilaku Etis			Spearman Correlation	
	Rendah	Sedang	Tinggi	Value	Sig
8-29 Tahun		148	16	0.074	0.052
30-40 Tahun		318	47		
40-50 Tahun		71	22		
50 Tahun Keatas		65	8		
Total		602	93		

Perbedaan Min signifikan pada tahap 0.05

Berdasarkan Jadual 4.6, diketahui bahwa pada setiap kelompok usia, mayoritas memberikan jawaban memiliki nilai *ethical behavior* pada kategori rendah. Selain itu, berdasarkan nilai *Spearman Correlation*, diketahui memiliki nilai korelasi sebesar 0,074 dan signifikansi 0.052 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi positif usia terhadap keputusan etis pada pegawai kantor Imigrasi.

4.4.1.2 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Jantina

4.4.1.2.1 Ujian Anova

Bahagian ini akan menganalisis pandangan responden terhadap konsep etika yang berasaskan pada faktor jantina. Ujian Anova Sehala digunakan dalam perbincangan ini, tetapi sebelum meneruskan, adalah perlu untuk mengkaji sama ada data yang akan diuji memenuhi syarat yang ditetapkan. Varians data yang akan diuji dalam Anova Sehala mestilah serupa. Persamaan varians boleh ditentukan dengan menguji varians dengan ujian kehomogenan varians, ujian kesamaan atau keseragaman varians, atau ujian kesamaan atau keseragaman varians. Kehomogenan ujian varians menentukan sama ada setiap kumpulan mempunyai data seragam atau tidak. Jadual di bawah menunjukkan keputusan ujian kehomogenan varians:

Jadual 4.7

Hasil Uji Homogeniti Varians

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.469	1	693	.494

Berdasarkan jadual di atas, didapati nilai *levene statistic* bernilai 0.469, dengan signifikan bernilai 0.494 dimana nilai $p > 0.05$, ini dapat disimpulkan bahawa data yang diperoleh memiliki keseragaman/kesamaan varian (Fraenkel & Wallen, 2009).

Oleh sebab itu analisis Post Hoc pada pengujian ini akan menggunakan metode Bonferroni.

Selanjutnya hasil pengujian Anova dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.8

Hasil Uji Homogeniti Varians

Keputusan_Etis	ANOVA					
	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas	Kuadrat Tengah	F	Sig.	
Antara Kelompok	5.975	1	5.975	.092	.761	
Dalam Kelompok	44886.045	693	64.771			
Jumlah	44892.020	694				

Tahap analisis keputusan dalam analisis anova:

1. Jika nilai signifikan (Sig) > 0.05 , maka perbezaan min tidak signifikan.
2. Jika nilai signifikan (Sig) < 0.05 , maka perbezaan min signifikan.

Berdasarkan dapatan di atas nilai signifikan yaitu 0.761, lebih besar dari nilai signifikan iaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahawa tidak terdapat perbedaan pandangan mengenai etika etis berdasarkan jantina.

Analisis Post Hoc tidak dapat dimunculkan pada kajian ini sebab asas jantina kurang dari tiga kelompok.

Hasil analisis *crosstab* dengan menggunakan jenis kelamin terhadap proses pengambilan keputusan etis dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.9

Jenis Kelamin terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Jenis Jantina	Perilaku Etis			Spearman Correlation	
	Rendah	Sedang	Tinggi	Value	Sig
Lelaki-Lelaki		424	64	0.012	0.752
Perempuan		178	29		
Total		602	93		

Perbedaan Min signifikan pada tahap 0.05

Berdasarkan Jadual 4.9, diketahui bahawa pada jenis jantina, kebanyakan responden memberikan memiliki nilai *ethical behavior* pada kategori rendah. Selain itu, berdasarkan nilai *Spearman Correlation*, diketahui memiliki nilai korelasi sebesar 0.012 dan signifikansi 0.752 yang bererti bahawa tidak terdapat korelasi positif jenis kelamin terhadap keputusan etis pada pegawai kantor Imigrasi.

4.4.1.3 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Tingkat Pendidikan

4.4.1.3.1 Ujian Anova

Bahagian ini akan menganalisis pandangan responden terhadap konsep etika yang berasaskan pada faktor pendidikan. Ujian Anova Sehala digunakan dalam perbincangan ini, tetapi sebelum meneruskan, adalah perlu untuk mengkaji sama ada data yang akan diuji memenuhi syarat yang ditetapkan. Varians data yang akan diuji dalam Anova Sehala mestilah serupa. Persamaan varians boleh ditentukan dengan menguji varians dengan ujian kehomogenan varians, ujian kesamaan atau keseragaman varians, atau ujian kesamaan atau keseragaman varians. Kehomogenan

ujian varians menentukan sama ada setiap kumpulan mempunyai data seragam atau tidak. Jadual di bawah menunjukkan keputusan ujian kehomogenan varians:

Jadual 4.10

Hasil Uji Homogeniti Varians

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
58.032	3	691	.000

Berdasarkan jadual di atas, didapati nilai *levene statistic* bernilai 58.032, dengan signifikan bernilai 0.000 dimana nilai $p < 0.05$, ini dapat disimpulkan bahawa data yang diperoleh tidak memiliki keseragaman/kesamaan varian (Fraenkel & Wallen, 2009). Oleh sebab itu, pengujian *Post Hoc* akan menggunakan metode Games-Howell. Menurut Dasgupta et al. (2018) jika data memiliki keseragaman/kesamaan varian maka pengujian Post Hoc dapat menggunakan metode Bonferroni, namun jika data tidak memiliki keseragaman/kesamaan varian maka dapat dilanjutkan dengan metode Games-Howell.

Selanjutnya hasil pengujian Anova dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.11

Hasil Uji Homogeniti Varians

ANOVA					
Keputusan_Etis	Jumlah	Derajat	Kuadrat	F	Sig.
	Kuadrat	Bebas	Tengah		
Antara Kelompok	4208.251	3	1402.750	23.825	.000
Dalam Kelompok	40683.769	691	58.877		
Jumlah	44892.020	694			

Tahap analisis keputusan dalam analisis anova:

1. Jika nilai signifikan (Sig) > 0.05 , maka perbezaan min tidak signifikan.
2. Jika nilai signifikan (Sig) < 0.05 , maka perbezaan min signifikan.

Berdasarkan dapatan di atas nilai signifikan yaitu 0.000, lebih kecil dari nilai signifikan iaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahawa terdapat perbezaan pandangan mengenai etika etis berdasarkan tingkat pendidikan.

Ujian selanjutnya yang digunakan adalah analisis *Post Hoc*, yang digunakan untuk membandingkan tiga kelompok iaitu kelompok pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas, D3, S1, dan S2.

Jadual 4.12
Perbandingan Berganda

Dependent Variable: Keputusan Etis		(I) Pendidikan	(J) Pendidikan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Bonferroni	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	Diploma 3	-6.43662*	2.18045	.020	-12.2058	-.6674
		Strata 1 (S1)	Strata 1 (S1)	-1.70276	.97184	.481	-4.2741	.8686
		Strata 2 (S2)	Strata 2 (S2)	-8.22233*	1.19584	.000	-11.3864	-5.0583
	Strata 1 (S1)	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	6.43662*	2.18045	.020	.6674	12.2058
		Strata 1 (S1)	Strata 1 (S1)	4.73386	2.01006	.113	-.5845	10.0522
		Strata 2 (S2)	Strata 2 (S2)	-1.78571	2.12741	1.000	-7.4146	3.8432
Games-Howell	Strata 2 (S2)	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	1.70276	.97184	.481	-.8686	4.2741
		Diploma 3	Diploma 3	-4.73386	2.01006	.113	-10.0522	.5845
		Strata 2 (S2)	Strata 2 (S2)	-6.51957*	.84617	.000	-8.7584	-4.2807
	Strata 1 (S1)	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	8.22233*	1.19584	.000	5.0583	11.3864
		Diploma 3	Diploma 3	1.78571	2.12741	1.000	-3.8432	7.4146
		Strata 1 (S1)	Strata 1 (S1)	6.51957*	.84617	.000	4.2807	8.7584
Dunn	Strata 1 (S1)	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	-6.43662	3.13756	.214	-15.4849	2.6117
		Diploma 3	Diploma 3	-1.70276*	.63009	.039	-3.3459	-.0597
		Strata 2 (S2)	Strata 2 (S2)	-8.22233*	1.36317	.000	-11.7692	-4.6754
	Strata 2 (S2)	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	6.43662	3.13756	.214	-2.6117	15.4849
		Diploma 3	Diploma 3	4.73386	3.10151	.448	-4.2606	13.7283
		Strata 2 (S2)	Strata 2 (S2)	-1.78571	3.32876	.949	-11.1529	7.5815
Tukey	Strata 1 (S1)	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	1.70276*	.63009	.039	.0597	3.3459
		Diploma 3	Diploma 3	-4.73386	3.10151	.448	-13.7283	4.2606
		Strata 2 (S2)	Strata 2 (S2)	-6.51957*	1.27802	.000	-9.8545	-3.1846
	Strata 2 (S2)	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	8.22233*	1.36317	.000	4.6754	11.7692
		Diploma 3	Diploma 3	1.78571	3.32876	.949	-7.5815	11.1529
		Strata 1 (S1)	Strata 1 (S1)	6.51957*	1.27802	.000	3.1846	9.8545

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Mengikut nilai-p signifikan dalam jadual Perbandingan Berganda Post Hoc (*Post Hoc Multiple Comparisons*) dengan ujian Games-Howell, terdapat perbedaan pandangan mengenai etika etis berdasarkan tingkat pendidikan. Selanjutnya, berdasarkan kelompok usia, terhadap perbedaan secara signifikan antara kelompok pendidikan Sekolah Menengah Atas/Sederajat dengan kelompok Strata 1 (S1) dan kelompok Strata 2 (S2), dan kelompok Strata 1 (S1) dengan kelompok Strata 2 (S2). Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis *crosstab* dengan menggunakan tingkat pendidikan terhadap proses pengambilan keputusan etis dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.13

Tingkat Pendidikan terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Tingkat Pendidikan	Perilaku Etis			Spearman Correlation	
	Rendah	Sedang	Tinggi	Value	Sig
Sekolah Menengah Atas	69	2		0.212	0.000
Diploma 3	12	3			
Strata 1 (S1)	455	56			
Strata 2 (S2)	66	32			
Total	602	93			

Perbedaan Min signifikan pada tahap 0.05

Berdasarkan Jadual 4.13, diketahui bahawa pada setiap tingkat pendidikan, majority responden memberikan memiliki nilai *ethical behavior* pada kategori rendah. Selain itu, berdasarkan nilai *Spearman Correlation*, diketahui memiliki nilai korelasi sebesar 0.212 dan signifikansi 0.000 yang berarti bahawa terdapat korelasi positif tingkat pendidikan terhadap keputusan etis terhadap pegawai di Jabatan Imigrasi. Hal ini berarti bahawa semakin tinggi tingkat pendidikan maka *ethical behavior* akan semakin baik.

4.4.1.4 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Pengalaman

4.4.1.4.1 Ujian Anova

Bahagian ini akan menganalisis pandangan responden terhadap konsep etika yang berasaskan pada faktor pengalaman. Ujian Anova Sehala digunakan dalam perbincangan ini, tetapi sebelum meneruskan, adalah perlu untuk mengkajit sama ada data yang akan diuji memenuhi syarat yang ditetapkan. Varians data yang akan diuji dalam Anova Sehala mestilah serupa. Persamaan varians boleh ditentukan dengan menguji varians dengan ujian kehomogenan varians, ujian kesamaan atau keseragaman varians, atau ujian kesamaan atau keseragaman varians. Kehomogenan ujian varians menentukan sama ada setiap kumpulan mempunyai data seragam atau tidak. Jadual di bawah menunjukkan keputusan ujian kehomogenan varians:

Jadual 4.14

Hasil Uji Homogeniti Varians

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
49.892	3	691	.000

Berdasarkan jadual di atas, didapati nilai *levene statistic* bernilai 49.892, dengan signifikan bernilai 0.000 dimana nilai $p < 0.05$, ini dapat disimpulkan bahawa data yang diperoleh tidak memiliki keseragaman/kesamaan varian (Fraenkel & Wallen, 2009). Oleh sebab itu, pengujian *Post Hoc* akan menggunakan metode Games-Howell. Menurut Dasgupta et al. (2018) jika data memiliki keseragaman/kesamaan varian maka pengujian Post Hoc dapat menggunakan metode Bonferroni, namun jika data tidak memiliki keseragaman/kesamaan varian maka dapat dilanjutkan dengan metode Games-Howell.

Selanjutnya hasil pengujian Anova dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.15
Hasil Uji Homogeniti Varians

ANOVA					
Keputusan_Etis	Jumlah		Derajat		
	Kuadrat	Bebas	Kuadrat Tengah	F	Sig.
Antara Kelompok	2489.874	3	829.958	13.525	.000
Dalam Kelompok	42402.146	691	61.363		
Jumlah	44892.020	694			

Tahap analisis keputusan dalam analisis anova:

1. Jika nilai signifikan (Sig) > 0.05, maka perbezaan min tidak signifikan.
2. Jika nilai signifikan (Sig) < 0.05, maka perbezaan min signifikan.

Berdasarkan dapatan di atas nilai signifikan iaitu 0.000, lebih kecil dari nilai signifikan iaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahawa terdapat perbedaan pandangan mengenai etika etis berdasarkan tingkat pengalaman.

Ujian selanjutnya yang digunakan adalah analisis *Post Hoc*, yang digunakan untuk membandingkan pengalaman kerja yaitu 1 - 10 Tahun, 11-20 Tahun, 21-30 Tahun, dan 30 Tahun Keatas.

Jadual 4.16
Perbandingan Berganda

Dependent Variable: Keputusan_Etis	(I) Masa_Kerja	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence	
					Difference	
					(I-J)	
					Lower	
Bonferroni	1 - 10 Tahun	11-20 Tahun	.71683	.000	-6.1540	-2.3607
	21-30 Tahun	-3.49722*	1.00641	.003	-6.1600	-.8344

	30 Tahun Keatas	-1.57976	1.25524	1.000	-4.9010	1.7415
11-20 Tahun	1 - 10 Tahun	4.25736*	.71683	.000	2.3607	6.1540
	21-30 Tahun	.76014	1.10884	1.000	-2.1737	3.6940
	30 Tahun Keatas	2.67760	1.33877	.275	-.8646	6.2198
21-30 Tahun	1 - 10 Tahun	3.49722*	1.00641	.003	.8344	6.1600
	11-20 Tahun	-.76014	1.10884	1.000	-3.6940	2.1737
	30 Tahun Keatas	1.91746	1.51371	1.000	-2.0876	5.9226
30 Tahun Keatas	1 - 10 Tahun	1.57976	1.25524	1.000	-1.7415	4.9010
	11-20 Tahun	-2.67760	1.33877	.275	-6.2198	.8646
	21-30 Tahun	-1.91746	1.51371	1.000	-5.9226	2.0876
1 - 10 Tahun	11-20 Tahun	-4.25736*	.88257	.000	-6.5440	-1.9707
	21-30 Tahun	-3.49722*	1.30148	.043	-6.9162	-.0783
	30 Tahun Keatas	-1.57976	1.32748	.636	-5.1201	1.9606
Games- Howell	1 - 10 Tahun	4.25736*	.88257	.000	1.9707	6.5440
	11-20 Tahun	.76014	1.52989	.960	-3.2200	4.7403
	30 Tahun Keatas	2.67760	1.55206	.317	-1.3936	6.7488
21-30 Tahun	1 - 10 Tahun	3.49722*	1.30148	.043	.0783	6.9162
	11-20 Tahun	-.76014	1.52989	.960	-4.7403	3.2200
	30 Tahun Keatas	1.91746	1.82313	.719	-2.8429	6.6779
30 Tahun Keatas	1 - 10 Tahun	1.57976	1.32748	.636	-1.9606	5.1201
	11-20 Tahun	-2.67760	1.55206	.317	-6.7488	1.3936
	21-30 Tahun	-1.91746	1.82313	.719	-6.6779	2.8429

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Mengikut nilai-p signifikan dalam jadual Perbandingan Berganda Post Hoc (*Post Hoc Multiple Comparisons*) dengan ujian Games-Howell, terdapat perbedaan pandangan mengenai etika etis berdasarkan tingkat pengalaman. Selanjutnya, berdasarkan kelompok pengalaman, terhadap perbedaan secara signifikan antara kelompok usia 1 - 10 Tahun dengan kelompok 11-20 Tahun dan kelompok 21-30 Tahun. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis *crosstab* dengan menggunakan pengalaman terhadap proses pengambilan keputusan etis dapat dilihat pada Jadual berikut:

Jadual 4.17

Pengalaman terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Pengalaman Bekerja	Perilaku Etis			Spearman Correlation	
	Rendah	Sedang	Tinggi	Value	Sig
1 - 10 Tahun	376	37		0.138	0.000
11-20 Tahun	132	36			
21-30 Tahun	55	16			
30 Tahun Keatas	39	4			
Total	602	93			

Perbedaan Min signifikan pada tahap 0.05

Berdasarkan Jadual 4.17, diketahui bahawa pada setiap tingkat pengalaman, kebanyakan responden menunjukkan nilai *ethical behavior* pada kategori rendah. Selain itu, berdasarkan nilai *Spearman Correlation*, diketahui memiliki nilai korelasi sebesar 0.138 dan signifikansi 0.000 yang berarti bahawa terdapat korelasi positif tingkat pengalaman terhadap keputusan etis terhadap pegawai di Jabatan Imigrasi. Hal ini bererti bahawa semakin tinggi tingkat pengalaman maka *ethical behavior* akan semakin baik.

4.4.2 Analisis Kualitatif Objektif Pertama Kajian: Asas Pandangan Informan terhadap Konsep Etika yang Berasaskan pada Profil Responden Antara Lain Usia, Jantina, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman

Analisis penelitian data kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan memperkuat dapatan penelitian yang dilakukan secara kuantitatif sebelumnya dalam menjawab objektif kajian pertama dan kedua. Untuk menjawab objektif kajian ketiga dan keempat dilakukan dengan menelaah hasil dapatan kajian objektif pertama dan kedua secara kuantitatif dengan melihat hasil dapatan kajian secara kualitatif melalui temubual dengan informan. Setelah proses pengumpulan data wawancara responden selesai, selanjutnya peneliti melakukan tahapan pengelompokan berdasarkan kelompok pembahasan persoalan kajian yang telah disebutkan pada bab satu iaitu:

1. Bagaimana pandangan asas responden terhadap konsep etika berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman?
2. Apakah dimensi-dimensi yang mempengaruhi proses dalam pembuatan keputusan etis?
 - a. Dimensi individu dalam pengambilan keputusan etis di kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
 - b. Dimensi organisasi terhadap pengambilan keputusan etis?
 - c. Dimensi orientasi etika terhadap pengambilan keputusan etis?
 - d. Dimensi intensitas moral terhadap pengambilan keputusan etis?
 - e. Dimensi religiusitas terhadap pengambilan keputusan etis?

Dapatkan kajian kualitatif dalam pembahasan di bagian ini untuk memperkuat temuan yang telah diolah secara kuantitatif sehingga temuan penelitian dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Untuk menjawab objektif kajian ketiga dan keempat, pengkaji melakukan telaahan secara kualitatif berdasarkan temuan yang didapat secara kuantitatif pada objektif kajian pertama dan kedua. Pengkaji melakukan temu bual kepada informan terpilih untuk lebih mengeksplorasi lebih lanjut objektif yang menjadi fokus dalam kajian ini. Adapun persoalan kajian untuk menjawab objektif kajian ketiga dan keempat adalah:

1. Bagaimana perkaitan dan interaksi di antara dimensi-dimensi tersebut?
2. Bagaimana Pejabat Imigrasi menghadapi dilemma etika dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Dari keempat poin di atas, hasil wawancara responden akan digunakan untuk menjawab poin-poin persoalan. Sebelum itu, pengkaji akan memperincikan terlebih

dahulu perihal respon dari subjek penelitian secara menyeluruh dan mengelompokkannya sesuai dengan dimensi yang dimaksud.

4.4.3 Telaah Kualitatif Ojektif Kajian Pertama: Demografi Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini tersebar dalam tujuh kantor imigrasi dengan total 65 pada tahap wawancara 1 dan 2. Dua tahapan wawancara dilakukan karena proses wawancara tahap 1 belum dapat menjawab seluruh persoalan kajian. Informasi demografi responden ini dapat dilihat pada subbab berikut ini

4.4.3.1 Usia

dari sampel 65 responden yang terdiri dari:

1. 26 responden usia 20-30 tahun
2. 29 responden usia 31-40 tahun
3. 9 responden usia 41-50 tahun
4. 1 responden usia 51 tahun keatas

Pada soalan usia, ada dua soalan kajian yang dijawab pada temuan ini yaitu

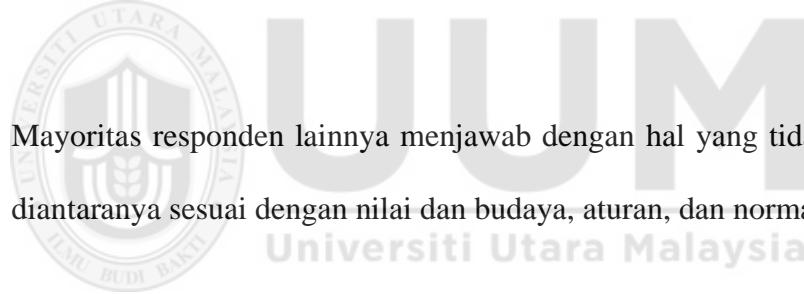
1. Pandangan responden terhadap kosep Etika berdasarkan usia: ditemukan bahwa tidak ada perbedaan pola jawaban, secara teori mereka semua paham dan mengerti tentang konsep etika dan pengambilan keputusan yang beretika. Seperti pada contoh jawaban responden 2 dan 3 (R2,R3) wawancara tahap 2 kuesioner nomor 1 (W2 K1) tentang keputusan yang beretika:

“Menurut saya setiap pengambilan keputusan harus berdasarkan SOP dan aturan”

R9 menerangkan lebih rinci bahwa:

“Pengambilan keputusan yang beretika harus mempertimbangkan banyak aspek diantaranya aspek filosofi dan cita cita hukum, Yuridis (Peraturan perundang-undangan) yang berlaku serta mempertimbangkan aspek sosiologi ditengah masyarakat yang mejemuk”

R22 menambahkan bahwa keputusan harus diambil berdasarkan fungsi dan tugas organisasi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian (De Neys, Cromheeke, Osman, 2011) yang mengungkapkan bahwa respon kepercayaan dan konsistensi pengambilan keputusan ditemukan pada penalaran usia yang berbeda.



2. Pandangan responden tentang pengambilan keputusan antara pejabat struktural dan fungsional (berdasarkan usia responden) pada Wawancara tahap 2, Kuesioner 4 (R238, R336, R539, R1933) yang mengungkapkan tidak ada perbedaan antara keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan fungsional.

Sisanya menjawab ada perbezaan, usia 31 tahun (R12):

“Perbezaan nya pejabat struktural mengeluarkan keputusan yang sifatnya harus dilaksanakan seluruh anggota, contohnya: membuat kebijakan untuk membuka Walk in pada Mall pelayanan paspor di

malam hari, sedangkan keputusan fungsional merupakan keputusan yang sifatnya terbatas dan situasional pada beberapa kegiatan saja". Esensi yang sama diungkapkan oleh (R31) usia 27 tahun.

Lain hal nya (R13) usia 44 tahun:

"Keputusan struktural bisa berdampak pada organisasi baik jangka pendek, menengah, maupun panjang, sedangkan pejabat fungsional hanya memberikan telaahan dari suatu item tertentu untuk dikaji."

(R7) dengan rentang usia 51 tahun mengatakan bahawa keputusan pejabat struktural memiliki tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang berbeda. Keputusan pejabat fungsional tidak tercantum dalam struktur organisasi tapi sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi pemerintah. 2 responden lain tidak menjawab.

Dapatkan kajian ini adalah sejajar dengan kajian yang dibuat oleh Bruine de Bruin et al, (2012) yang membantah para peneliti sebelumnya yang berhipotesis bahawa orang dewasa yang lebih tua akan lebih buruk dalam kompetensi pengambilan keputusan kerana kecerdasannya menurun dibandingkan dengan orang dewasa yang lebih muda dan bahawasanya hal itu tidak selalu terjadi.

4.4.3.2 Jantina

Dari 65 responden yang terdiri dari 18 perempuan dan 47 lelaki. Aspek yang perlu diperhatikan disini adalah:

1. Kebanyakan responden memahami betul konsep serta pandangan dasar etika. Tidak ada perbezaan khusus yang signifikan antara jantina. Dapatkan ini bertentangan O'Fallon dan Butterfield (2005) yang mengatakan bahawa

pengaruh jantina dapat menjadi dimensi yang mempengaruhi pengambilan keputusan etis.

2. Ada perbezaan yang signifikan pada jawapan pada soalan dorongan/godaan pelanggaran kod etika. Dari 30 responden pada wawancara tahap 1 yang diungkapkan oleh 11 (K5:R1, R4, R6-R7, R9, R19, R20, R25, R28, R30) responden Wanita yang lebih terperinci dan berkaitan dengan isu-isu etis. Beberapa contoh tanggapan responden tersebut misalnya jawaban R6:

“Pelanggaran didorong oleh faktor internal: dorongan dari individu sejak lahir, memiliki perilaku, watak baik dan buruk serta faktor ekonomi yang mempengaruhi gaya hidup seseorang dan kurangnya pengawasan atasan.”

(R9) mengatakan *“dari diri sendiri yang tidak bisa mengontrol perilaku dalam pergaulan, penggunaan narkoba dampak pada pegawai tidak konsentrasi dalam bekerja.”*

Sisanya dijawab berdasarkan perspektif aturan sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Gilingan (1982) bahawa perempuan cenderung mengambil keputusan dengan melihat isu-isu etis, sedangkan lelaki berdasarkan perspektif aturan, hak dan keadilan diantaranya (R5):

“Potensi godaan cukup besar apalagi jumlah pemohon meningkat, adanya interaksi dengan pemohon. Pasti ada tawaran yang dapat mempengaruhi pegawai”.

Lalu (R3) yang mengatakan potensi godaan cukup besar di bahagian perkhidmatan, apabila tidak professional, terdedah kepada pelanggaran. Hal senada diungkapkan

oleh 17 responden lelaki lainnya, dan 1 responden Wanita (R23) dengan jawapan teknikal.

4.4.4 Pengujian Objektif Kedua: Mengenalpasti Apakah Dimensi-Dimensi yang Memiliki Hubungan dengan Pengambilan Keputusan Etis

4.4.4.1 Pengujian Hipotesis 1: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Individu Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Hipotesis kedua (H1) kajian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara Dimensi Individu Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi. Beberapa ujian digunakan untuk menguji hipotesis bahagian kedua ini. Para penyelidik menggunakan ujian statistik parametrik dan korelasi Pearson untuk menentukan tahap hubungan antara pembolehubah. Keputusan ujian adalah seperti berikut:

Jadual 4.18

Hasil Uji Korelasi Dimensi Individu terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

		Korelasi				
		Keputusan Etis	Usia	Jantina	Tingkat Pendidikan	Pengalaman
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.102**	0.012	.205**	.152**
	Sig. (2-tailed)		0.007	0.761	0	0
	Sum of Squares and Cross-products	44892.02	501.475	29.471	859.706	764.099
	Covariance	64.686	0.723	0.042	1.239	1.101
		N	695	695	695	695

**. Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

Hasil uji korelasi antara dimensi individu terhadap pengambilan keputusan etis memberikan kesimpulan bahawa dimensi individu yang memiliki korelasi signifikan dengan pengambilan keputusan etis yaitu usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman

pegawai Jabatan Imigresen. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari < 0.05

Ujian Pekali Penentu (R^2) kemudiannya meramal dan mengukur sumbangan dimensi individu terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi Jabatan Imigresen. Pekali penentuan diwakili oleh nombor antara 0 dan 1. Jadual berikut menunjukkan keputusan ujian pekali penentuan R^2 :

Jadual 4.19

Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Individu terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.313	.098	.093	7.66005
Predictors: (Constant), Pengalaman, Jantina, Tingkat Pendidikan, Usia				

Nilai Adjusted R Square, atau hubungan dimensi individu terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi, ialah 0.098 dalam jadual di atas. Oleh itu, hubungan antara dimensi-dimensi individu terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi 0.098. (9,8 peratus).

4.4.4.2 Pengujian Hipotesis 2: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Hipotesis kedua (H1) kajian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara Dimensi Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi. Beberapa ujian digunakan untuk menguji hipotesis bahagian kedua ini. Para penyelidik menggunakan ujian statistik parametrik dan korelasi Pearson untuk menentukan tahap hubungan antara pembolehubah. Keputusan ujian adalah seperti berikut:

Jadual 4.20

Hasil Uji Korelasi Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

		Keputusan Etis	Organisasi
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.382**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	4873.960
	Covariance	64.686	7.023
Organisasi	N	695	695
	Pearson Correlation	.382**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	4873.960	3628.081
	Covariance	7.023	5.228
	N	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi antara dimensi Organisasi terhadap pengambilan keputusan etis memberikan kesimpulan bahawa dimensi individu yang memiliki korelasi signifikan dengan pengambilan keputusan etis. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari < 0.05

Ujian Pekali Penentu (R^2) kemudiannya meramal dan mengukur sumbangan dimensi individu terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi. Pekali penentuan diwakili oleh nombor antara 0 dan 1. Jadual berikut menunjukkan keputusan ujian pekali penentuan R^2 :

Jadual 4.21

Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.382	.146	.145	7.43848
Predictors: (Constant), Organisasi				

Nilai Adjusted R Square, atau hubungan dimensi Organisasi terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi, ialah 0.146 dalam jadual di atas. Oleh itu, hubungan antara dimensi organisasi terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi 0.146 (14,6%).

Jadual 4.22
Peratusan Dimensi Organisasi

Organisasi	Sangat Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Netral (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)
1. Adanya kod etika di kantor imigrasi tidak menyulitkan dalam menyelesaikan pekerjaan	67.9	29.6	2.0	0.4	
2. Etika sangat penting dalam pekerjaan pejabat keimigrasian	76.7	22.2	1.0	0.1	
3. Kod Etika Pejabat Imigrasi tercermin dalam Sasanti Imigrasi (<i>Bhumi Pura Wira Wibawa</i>) dan Panca Bhakti Insan Imigrasi	75.5	23.3	1.0	0.1	
4. Situasi di Kantor sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan etika	64.2	29.4	5.6	0.7	0.1
5. Perilaku yang beretika terjadi secara natural di kantor Imigrasi	59.0	34.5	5.5	0.9	0.1

4.4.4.3 Pengujian Hipotesis 3: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Orientasi Etika terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Hipotesis kedua (H3) kajian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara Dimensi Orientasi Etika Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi. Beberapa ujian digunakan untuk menguji hipotesis bahagian kedua ini. Para penyelidik menggunakan ujian statistik parametrik dan korelasi Pearson untuk menentukan tahap hubungan antara pembolehubah. Keputusan ujian adalah seperti berikut:

Jadual 4.23

Hasil Uji Korelasi Dimensi Orientasi Etika terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

		Keputusan Etis	Orientasi Etika
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.303**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	2045.777
	Covariance	64.686	2.948
Etika Idealisme	N	695	695
	Pearson Correlation	.303**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2045.777	1013.683
	Covariance	2.948	1.461
	N	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi antara dimensi Orientasi Etika terhadap pengambilan keputusan etis memberikan kesimpulan bahawa dimensi Orientasi Etika yang memiliki korelasi signifikan dengan pengambilan keputusan etis. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari < 0.05

Ujian Pekali Penentu (R^2) kemudiannya meramal dan mengukur sumbangan dimensi Orientasi Etika terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi. Pekali penentuan diwakili oleh nombor antara 0 dan 1. Jadual berikut menunjukkan keputusan ujian pekali penentuan R^2 :

Jadual 4.24

Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Orientasi Etika terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.303	.092	.091	7.66952
Predictors: (Constant), Orientasi Etika				

Nilai Adjusted R Square, atau hubungan dimensi Orientasi Etika terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi, ialah 0.092 dalam jadual di atas. Oleh itu, hubungan antara dimensi Orientasi Etika terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi 0.092. (9,2 peratus).

Yang terakhir ini akan dibincangkan berkaitan dengan peratusan keputusan soalan yang dijawab oleh responden.

Jadual 4.25
Peratusan Dimensi Orientasi Etika

Orientasi Etika	Sangat Tidak Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Netral (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)
1. Saya menyakini bahawa setiap pegawai imigrasi harus bertanggungjawab dengan perizinan warga negara asing untuk masuk ke Indonesia	67.1	29.5	3.5		
2. Saya menyakini bahawa segala macam tindakan gratifikasi adalah terlarang	77.3	20.4	1.9	0.3	0.1
3. Saya menyakini bahawa mematuhi hukum dan perundang-undangan merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas	81.2	18.4	0.4		

4.4.4.4 Pengujian Hipotesis 4: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Hipotesis kedua (H4) kajian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara Dimensi Intensitas Moral Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi. Beberapa ujian digunakan untuk menguji hipotesis bahagian kedua ini. Para penyelidik menggunakan ujian statistik parametrik dan korelasi Pearson untuk menentukan tahap hubungan antara pembolehubah.

Jadual 4.26

Hasil Uji Korelasi Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kaldngan Profesi Pejabat Imigrasi

		Keputusan Etis	Intensitas Moral
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.187**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	2080.012
	Covariance	64.686	2.997
	N	695	695
	Pearson Correlation	.187**	1
Intensitas Moral	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2080.012	2747.721
	Covariance	2.997	3.959
	N	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi antara dimensi Intensitas Moral terhadap pengambilan keputusan etis memberikan kesimpulan bahwa dimensi Intensitas Moral yang memiliki korelasi signifikan dengan pengambilan keputusan etis. Hal ini dapat terlihat dari niali signifikansi yang lebih kecil dari < 0.05

Ujian Pekali Penentu (R^2) kemudiannya meramal dan mengukur sumbangan dimensi Intensitas Moral terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi. Pekali penentuan diwakili oleh nombor antara 0 dan 1. Jadual berikut menunjukkan keputusan ujian pekali penentuan R^2 :

Jadual 4.27

Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.187	.035	.034	7.90615
Predictors: (Constant), Orientasi Etika				

Nilai Adjusted R Square, atau hubungan dimensi Intensitas Moral terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi, ialah 0.035 dalam jadual di atas. Oleh itu, hubungan antara dimensi Intensitas Moral terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi 0.035. (3,5 peratus).

Yang terakhir ini akan dibincangkan berkaitan dengan peratusan keputusan soalan yang dijawab oleh responden.

Jadual 4.28
Peratusan Dimensi Intensitas Moral

Orientasi Etika	Sangat Tidak Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Netral (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)
1. Tindakan yang sesuai dengan etika mampu berdampak besar pada pekerjaan	69.35	28.49	1.73	0.14	0.29
2. Pekerjaan keimigrasian dapat terselesaikan dengan mudah jika dilakukan sesuai dengan kode etik	67.48	29.06	3.31	0.14	
3. Terdapat dampak yang sangat buruk pada tugas jika dilakukan dengan melanggar kod etika	65.32	28.92	3.45	0.58	1.73
4. Tindakan yang sesuai dengan etika selalu anggap benar oleh rekan kerja	50.65	33.81	13.81	1.15	0.58
5. Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai etika selalu berdampak baik	67.63	28.49	3.74	0.14	
6. Rekan-rekan kerja menganggap bahwa pelanggaran etika	56.83	32.23	8.63	0.29	2.01

adalah hal yang memalukan					
7. Melaksanakan etika dapat menunjang pekerjaan dengan lebih mudah	66.19	31.22	2.45		0.14
8. Melaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan etika dapat memberikan kepuasan kepada pengunjung kantor imigrasi	73.38	24.75	1.87		
9. Pelanggaran etika dapat mengganggu kelancaran pekerjaan	64.75	30.50	2.30	0.86	1.58
10. Pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan nilai etika, berdampak secara langsung pada prestasi kantor imigrasi	66.19	31.37	2.30		0.14
11. Pelanggaran etika dapat secara langsung memberikan dampak buruk pada pekerjaan	64.89	30.79	3.17	0.43	0.72
12. Pelanggaran etika dapat menurunkan tingkat kepuasan pengunjung terhadap pelayanan kantor imigrasi	69.21	27.05	3.02		0.72
13. Jika para pegawai dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan kode etik, maka pelayanan kantor imigrasi dapat semakin meningkat	75.40	23.45	1.15		
14. Penerapan kode etik berdampak positif pada kinerja kantor imigrasi	75.11	23.60	1.29		
15. Jika terdapat pegawai yang melanggar kode etik, maka dapat merusak citra keimigrasian	71.08	25.76	2.30	0.43	0.43
16. Tindakan moral yang dilakukan dapat	66.47	30.65	2.88		



mempengaruhi lingkungan kerja					
17. Melakukan pekerjaan sesuai dengan nilai etika dapat mendorong rekan kerja untuk melaksanakan nilai etika	64.17	32.09	3.74		
18. Jika pelanggaran etika yang dilakukan satu orang pegawai, maka pegawai lain dapat ikut melanggar etika tersebut	33.24	17.55	14.39	12.23	22.59

4.4.4.5 Pengujian Hipotesis 5: Hubungan yang Signifikan antara Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Hipotesis kedua (H5) kajian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara Dimensi Religiusitas Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi. Beberapa ujian digunakan untuk menguji hipotesis bahagian kedua ini. Para penyelidik menggunakan ujian statistik parametrik dan korelasi Pearson untuk menentukan tahap hubungan antara pembolehubah. Keputusan ujian adalah seperti berikut:

Jadual 4.29

Hasil Uji Korelasi Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

		Keputusan Etis	Religiusitas
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.327**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	3730.010
	Covariance	64.686	5.375
Religiusitas	N	695	695
	Pearson Correlation	.327**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sum of Squares and Cross-products	3730.010	2903.505
Covariance	5.375	4.184
N	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi antara dimensi Religiusitas terhadap pengambilan keputusan etis memberikan kesimpulan bahwa dimensi Religiusitas yang memiliki korelasi signifikan dengan pengambilan keputusan etis. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari < 0.05

Ujian Pekali Penentu (R^2) kemudiannya meramal dan mengukur sumbangan dimensi Religiusitas terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi. Pekali penentuan diwakili oleh nombor antara 0 dan 1. Jadual berikut menunjukkan keputusan ujian pekali penentuan R^2 :

Jadual 4.30

Hasil Uji Pekali Penentu R^2 Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis dalam Kalangan Profesi Pejabat Imigrasi

Model Summary				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.327	.107	.105	7.60688
Predictors: (Constant), Religiusitas				

Nilai Adjusted R Square, atau hubungan dimensi Religiusitas terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi, ialah 0.107 dalam jadual di atas. Oleh itu, hubungan antara dimensi Religiusitas terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi 0.107. (10,7 peratus).

Yang terakhir ini akan dibincangkan berkaitan dengan peratusan keputusan soalan yang dijawab oleh responden.

Jadual 4.31
Peratusan Dimensi Religiusitas

Organisasi	Sangat Tidak Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Netral (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)
1. Saya menyakini bahwa penerapan kode etik di kantor imigrasi sesuai dengan nilai-nilai agama	69.5	28.8	1.7		
2. Saya tidak pernah meninggalkan ibadah di tempat kerja	60.6	28.2	9.6	1.6	
3. Saya merasa bahwa melaksakan nakan pekerjaan sesuai dengan nilai etika dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	73.1	26.0	.9		
4. Saya mengetahui bahwa dalam kitab suci terdapat perintah untuk bekerja sesuai dengan nilai-	77.8	20.9	1.3		

5. Agama mendorong saya untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai etika	80.3	19.4	.3
---	------	------	----

4.4.5 Pengujian Kualitatif Objektif Kedua Kajian: Mengenalpasti Apakah Dimensi-Dimensi yang Memiliki Hubungan dengan Pengambilan Keputusan Etis

Pada tahapan ini, penghuraian yang dilakukan pengkaji antara dapatan kajian sebelumnya dapat memisahkan dimensi mana saja yang bertentangan dengan kajian sebelumnya, yang sesuai, bahkan temuan dengan perspektif baru dari penelitian sebelumnya.

4.4.5.1 Dimensi Individu

Hal menarik pada dimensi individu adalah temuan variasi hasil penelitian keterkaitan antara usia dan jantina terhadap konsep etika dan perbezaan proses pengambilan keputusan. Sekali lagi, ini menentang teori lama yang mengatakan mereka yang lebih dewasa/ lebih tua memiliki keputusan yang lebih buruk dibandingkan dengan yang lebih muda dengan alasan penurunan kecerdasan. Perbezaan sebab juga dijadikan jawapan kepada kajian yang dibuat oleh De Neys, Cromheeke dan Osman (2011) yang tidak terbukti pada kajian ini.

Pada kupasan demografi jantina, pembahasan dari penjelasan sebelumnya memberikan gambaran bahwa temuan penelitian ini menampilkan pembezaan antara jawapan responden lelaki yang berdasarkan pada aturan yang berlaku, sedangkan

wanita lebih luas bahasan nya mengenai isu-isu eti. Ini sejajar dengan dapatan kajian oleh Gilingan (1982) bahawa perempuan cenderung mengambil keputusan dengan melihat isu isu etis, sedangkan lelaki berdasarkan perspektif aturan, hak dan keadilan.

4.4.5.2 Pendidikan dan Pengalaman

Lebih spesifik, data terkait soalan Pendidikan dan pengalaman bisa di lihat pada jawaban dari 30 responden di wawancara 1. Sebanyak 28 responden diantaranya atau 96% (K7:R1-R25, R27- R30) setuju bahawa faktor pendidikan dan pengalaman membantu pegawai mengenal mana yang baik dan buruk sebagai pedoman dalam bekerja. Pendapat berbeza dituliskan oleh (R26) bahwa:

“Pendidikan tidak mutlak menjadikan pegawai bekerja sesuai dengan kod etika, karena semua kembali lagi ke faktor peribadi masing masing untuk membezakan mana yang pantas dan mana yang tidak pantas”.

Universiti Utara Malaysia

Pelbagai subjektivit pendapat dipaparkan oleh responden untuk mendukung kedua hal penting tersebut di atas seperti halnya yang dipaparkan oleh subjek pendidikan (R6) di bawah:

“ Semakin tinggi Pendidikan dapat membentuk karakter yang lebih baik, demikian pula pengalaman, dapat mebedakan mana yang baik, mana yang buruk”

(R1-R3, R5, R22, R25) sepakat bahwa semakin tinggi pendidikan, orang semakin memahami norma yang ada. Pengalaman membantu bekerja sesuai ketentuan kode etik. (R4, R9, R11-R13-, R17, R19-R21) memberikan tanggapan serupa bahwa faktor pendidikan sangat berpengaruh dalam memahami kod etika bekerja, lebih mudah

mengerti peraturan, sedangkan pengalaman dijadikan pedoman, motivasi, acuan, dasar, modal dalam bertindak.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian Wädi Bruine et al (2020) yang menjelaskan bahawa pengambilan keputusan tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan (*fluid intelligence*) yang mengalir tetapi juga motivasi, pengaturan emosi dan pengalaman atau yang disebut dengan kecerdasan yang mengkristal.

(R18) mendukung faktor pendidikan berpengaruh dengan kompetensi yang dimiliki.

(R8) memperincikan lebih mendalam tentang pentingnya tingkat pendidikan dengan pendapat sebagai berikut:

“semakin tinggi pendidikannya, semakin kritis ia berfikir, pandai berkomunikasi, mudah berinteraksi dalam bekerja dan mengimplementasikan pengalaman di tempat kerja”.

Lain halnya dengan (R7, R24) yang mengungkapkan bahwa:

“ Faktor pendidikan berpengaruh terhadap pola fikir seseorang, semakin tinggi Pendidikan dapat membentuk sikap dan perilaku dalam bertindak, pengalaman akan membentuk kedewasaan seseorang”.

Jawaban responden diatas tidak lepas penelitian masa lalu oleh para filsuf, termasuk Aristoteles telah menegaskan bahwa pengambilan keputusan etis bisa Berlipat seiring dengan bertambahnya pengalaman (Eric D & Scott S, 2015).

Persentase 4% sisanya disampaikan oleh (R10) yang menekankan peribadi masing masing yang pengaruhnya lebih besar daripada Pendidikan untuk mensikapi gaya hidup.

Begitupula tanggapan (R23) dibawah:

“ Faktor Pendidikan tidak mempengaruhi pegawai untuk bertindak sesuai dengan kod etika, karena baik orang berpendidikan rendah mahupun tinggi seharusnya boleh melaksanakan etika kerja sesuai dengan kod etika”.

Hal ini sejajar dengan pendapat para ahli akademik seperti Kohlberg (1981) yang mengungkapkan moral individu berkembang kerana faktor Pendidikan formal. Browning & Zabriskie (1983; Kracher et al., (2002); Sweeney et al., (2010) dalam kajiannya menyebutkan pengaruh positif pada pengambilan keputusan Etis. Penelitian ini membuktikan hasil positif yang absolut terhadap faktor Pendidikan.

Selanjutnya pengalaman memegang peranan dalam pengambilan keputusan etis berkaitan dengan kesadaran yang lebih besar sejalan dengan pengalaman yang lebih besar (Glover et al, 2002). Wädi Bruine et al (2020) menempatkan pengalaman sebagai kecerdasan yang mengkristal bisa diselaraskan pada pengambilan keputusan yang memanfaatkan lebih dari sekadar pendidikan, tapi juga meliputi motivasi, pengaturan emosi dan pengalaman (Carnevale, Inbar, & Lerner, 2012; Eberhardt et al., 2019).

4.4.5.3 Pandangan Dasar Responden Tentang Konsep Etika

Pada proses selanjutnya hasil interview kedua mendalam dilakukan untuk mengenal pasti pandangan responden terhadap konsep etika. Majoriti 35 responden mengetahui konsep mendasar etika, bahwa pengambilan keputusan harus didasarkan pada SOP dan

aturan (R2 dan R3), sesuai dengan kod etika yang berlaku (R4-R7, R14, R20, R32, R34). Diatur dalam kod etika profesi (R23) yang menjalankan tugas dan fungsi organisasi agar tetap kondusif (R22). Kod etika melibatkan penalaran etis di dalamnya mengolaborasi kesadaran moral dan kemampuan moral kognitif seseorang yang pada akhirnya diwujudkan di dalam proses tindakan sebagai bentuk implementasi keputusan yang diambil (R18, R23) tidak bertentangan dengan nilai moral dan hati nurani seperti yang di ungkapkan (R27-R31, R33). Ini sesuai dengan para ahli teologi memberi tahu secara otoritatif, bagaimana kemampuan hati nurani agar dapat bekerja dengan benar (Taylor dan Francis, 2021)

Kemudian juga, melibatkan kebenaran untuk kebaikan kelompok atau organisasi, berlandaskan integritas (R10) bukan kepentingan peribadi atau golongan yang bersifat subjektif (R11, R13, R29), tidak melanggar koridor (R15) Kod etikanya telah disetujui secara bersama (R30), diatur di instansi masing masing (R12, R17, R25), tidak berorientasi pada keuntungan sesaat (R8), serta dapat diterima masyarakat luas. Beberapa jawapan responden di atas mengingatkan kita terhadap universalisme etis, dimana universalisme menilai baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan dan akibat dari tindakan itu bagi sebanyak mungkin orang. Dasar pemikiran utiliter tersebut dibahas lebih luas oleh John Stuart Mill (1806-1873) dalam bukunya *Utilitarianism* (1863).

(R21, R35) dengan mempertimbangkan sosio kultural yang ada (R16) serta dampaknya (R19). Lebih rici diungkapkan oleh (R9) bahwa:

“Menurut saya, pengambilan keputusan yang beretika adalah pengambilan keputusan yang mempertimbangkan banyak aspek diantaranya aspek filosofis cita-cita hukum, yuridis (peraturan

perundang-undangan) yang berlaku serta mempertimbangkan aspek sosiologis ditengah masyarakat, sehingga menghasilkan keputusan yang jelas, tegas, dapat dilaksanakan dan berkeadilan”.

Ungkapan di atas mencakup etika umum dapat dianalogikan dengan ilmu yang membahas mengenai pengertian umum dan teori-teori (Bertens, 2000b) dan etika khusus tentang penerapan prinsip-prinsip moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus

Berbeza dengan pendapat dari Responden pertama (R1) yang menurutnya, keputusan beretika adalah:

“Menurut saya pengambilan keputusan yang beretika adalah keputusan yang diambil secara pribadi dengan nilai yang baik dan benar dengan menilai dari segi baik dan buruk pribadi seseorang”

Secara teori, pendapat (R1) diatas sejalan dengan etika teologi yang bersifat deskriptif yang mengukur baik buruknya tindakan seseorang (Keraf, 1991:30-36)

4.4.6 Dimensi Organisasional

Pada sesi temubual untuk mengetahui dimensi organisasional para pegawai (termasuk pejabat imigrasi), penulis mengambil jawaban dari tahap wawancara 1 dengan 30 responden dengan kebanyakan jawapan mendukung dan mengakui organisasi tempat mereka bekerja solid, kondusif dan nyaman.

4.4.6.1 Iklim Etis

Kebanyakan responden menjawab kondisi kantor yang kondusif, tidak ada permasalahan yang bererti, meskipun ada, dapat terselesaikan dengan baik.

Beragamnya alasan dibalik terciptanya kondisi kantor yang kondusif antara lain adalah kerana dukungan SDM yang dikemukakan oleh (K1: R2) yang mengatakan bahawa:

“kondusifnya kantor karena didorong oleh SDM yang memadai. Permasalahan dapat diatasi hanya pada pemahaman pegawai terhadap peraturan Keimigrasian yang kadang kurang update”.

Hal serupa juga dipaparkan oleh subyek (R9, R15, R26) bahawa:

“kondisi kerja berjalan lancar didukung oleh SDM”.

Pendapat ini sesuai dengan (Ortas et al. 2013) yang menjadikan pembolehubah organisasi sebagai salah satu dimensi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan etis karyawan.

Lain halnya dengan R11 yang mengatakan bahwa tolak ukur kondusifnya kantor karena ada predikat sebagai Wilayah Bebas Korupsi (WBK). Kondisi iklim etis dipaparkan pada K3 dengan mengetahui seberapa besar penerapan kod etika di kantor imigrasi; kebanyakan 30 responden pada wawancara menjawab dengan jawaban yang serupa bahawa kantor imigrasi telah menerapkan dengan baik, disiplin ke seluruh pegawai dengan apel pagi dan apel sore (R1, R2, R13, R24, R25) dimonitor oleh pimpinan (R5), dari atasan hingga bawahan (R11) memberikan teguran dan pengecekan kesiapan pegawai (R14, R17, R24) khususnya di pelayanan (R9, R22, R27), dilaksanakan secara sadar apa yang menjadi kewajiban dan larangan untuk dipatuhi (R6, R10)

Sesuai dengan tugas dan fungsi SOP yang berlaku (R12, R15, R16, R20, R23, R28-R30), tidak ada pelanggaran (R3, R7-R8, R21,) sebagai berikut:

“Tolak ukur WBK/WBMII sebagai penekanan agar pegawai menjalankan tugas sesuai ketetuan yang berlaku”

Hal ini dikemukakan oleh (R4) didukung oleh (R19) yang berpendapat bahawa penerapan kod etika di kantor imigrasi sudah berjalan dengan baik sehingga memperoleh predikat WBK sebagai indikator.

Paparan penjelasan responden diatas memberikan banyak bukti bahawa dimensi iklim etis memiliki hubungan yang signifikan dengan keputusan individu. Penelitian lain yang dilakukan oleh Beeri et al. (2013); Elango et al. (2010); Lu & Lin (2014) menunjukkan dampak yang signifikan dari iklim etika pada tahap keputusan etis.

4.4.6.2 Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi disini adalah ukuran besar kecilnya sebuah organisasi yang berdampak pada keputusan Etis, diantaranya 17 responden atau sekitar 57% menjawab bahwa seluruh pegawai telah menerapkan kod etika di kantor imigrasi (K4:R1-R3, R5-R6, R10-R12, R14, R18-R20, R24, R26-R28, R30). (R4) menambahkan

“seluruh pegawai telah menerapkan kode etik dengan WBK sebagai tolak ukurnya”.

11 diantaranya atau 37 peratus menjawab hanya sebagian (R8-R9, R13, R15-R17, R21-R23, R25, R29), sedangkan (R7) mengatakan bahawa tidak ada jaminan 100% pegawai melaksanakan.

Perbezaan pengambilan keputusan etis organisasi antara pejabat struktural dan fungsional.

Secara teknik, perbezaan nya sudah jelas kita lihat pada bagan kerangka susunan Pejabat struktural di bab sebelumnya. Pejabat fungsional tidak tercantum pada bagan kerana tugasnya sesuai dengan keahlian tertentu yang dimilikinya. Pada proses pengambilan keputusan etis, perbezaan nya akan dilihat dari jawaban perwakilan dari 35 responden pada wawancara tahap dua sebagai berikut:

“Keputusan pejabat struktural bersifat lebih luas, sementara pejabat fungsional hanya sesuai bidang kerjanya. Keputusan pejabat struktural juga berlaku bagi bawahannya. Sementara pejabat fungsional, hanya berlaku pada orang-orang yang bekerja sesuai ruang lingkup bidang kerjanya. Contohnya, penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai yang tidak hadir lebih dari 2 hari”.

(R6)

Hal senada juga ditambahkan oleh (R8) bahawa jabatan fungsional membuat keputusan sesuai dengan keahliannya, namun hal-hal etis yang dijadikan pedoman dalam pembuatan keputusan sama (R22). Pada pejabat struktural dengan keputusan atas wewenang yang dimilikinya seperti pembatasan WNA yang masuk ke Wilayah NKRI, membuat kebijakan walk in pada mall pelayanan paspor di malam hari (R12).

“Wewenang antara pejabat struktural dan fungsional secara mendasar sangat berbeda. Contohnya adalah dalam pemberian diskresi oleh pejabat struktural dalam suatu permohonan pelayanan Keimigrasian” (R29)

Keputusan pejabat struktural bisa berdampak pada organisasi baik jangka pendek, Menengah dan Panjang, harus dilaksanakan semua anggota dibawahnya (R15, R18).

Keputusan pejabat struktural sifatnya adalah *basechikking* alias penetapan dari kewibawaannya dan pejabat fungsional merupakan profesional dalam pelaksanaan kerja memiliki kewibawaan keputusan yang bersifat *regeling* alias normatif yang berdasarkan positivisme hukum (R23), bersifat *leadership* di organisasi (R24) sedangkan keputusan dari Pejabat fungsional tidak dapat memberikan wewenang secara struktur, hanya memberikan telaahan dari suatu item tertentu nuntuk dikaji (R13).

Sifat keputusan pejabat fungsional tidak memaksa, tetapi lebih bersifat mengatur (R9). Pengambilan keputusannya bisa dibatalkan oleh pejabat struktural (R16) misalnya penerbitan paspor bisa dilakukan di seluruh Indonesia dan diputuskan oleh pejabat fungsional, namun Kepala Seksi dapat mengeluarkan kebijakan tidak diterbitkan apabila terdapat kecurigaan terhadap pemohon.

Kerana jabatan fungsional bersifat teknis, tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi pemerintah, bersifat inovasi (R20, R26, R28, R30-R31, R35). Sementara itu, peranan jabatan struktural mengarah pada kerangka kerja secara keseluruhan (R27, R32-R34), sangat penting dalam memimpin jalannya organisasi, sehingga keputusan yang dihasilkan pun harus saling mendukung satu sama lain (R7), tidak menyalahi aturan (R11). (R20) menjelaskan perbezaan nya secara terperinci sebagai berikut:

“Keputusan yang dilakukan Pejabat Struktural dapat bersifat umum dan abstrak (general and abstract) biasanya bersifat mengatur (regeling) dan juga yang bersifat individual dan konkret iaitu

keputusan yang bersifat atau berisi penetapan administratif (beschikking) contohnya yaitu pengaturan jadwal dan piket Apel, pengaturan kuota permohonan antrian Paspor. Sedangkan keputusan yang dilakukan oleh Pejabat Fungsional lebih bersifat pada keputusan yang yang ditujukan untuk para keahlian dan keterampilan tertentu saja seperti Keputusan Anggota Perkumpulan Analis Imigrasi Indonesia (Peranim) yaitu hanya ditunjukan kepada Anggota Peranim”.

Pada kajian sebelumnya pada profesi HRD Pauline et al., (2018) mengungkapkan organisasi memungkinkan keinginan untuk bertemu dengan yang lain di luar hubungan kekuasaan dan kontrol yang biasa bisa mendukung dan memperkuat etika yang mungkin sudah ada berperan dalam organisasi, menjaga keseimbangan antara individualistik, komunitarian, minat, dan ketidaktertarikan dari perspektif empiris.

Sebagai salah satu organisasi, kantor Keimigrasian memiliki tatanan organisasional yang terstruktur, dan dari jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa sebagai sebuah organisasi besar, perwakilan sample kantor imigrasi yang ditunjuk dapat melaksanakan fungsi dan peran nya, meskipun belum menyeluruh (bagi sebagian besar responden).

4.4.7 Dimensi Orientasi Etis

Untuk variabel orientasi etis, penulis mengambil sampel pada wawancara 1 dan 2 sebanyak 65 responden di waktu dan pertanyaan yang berbeda. Hasil wawancara berupa, 70% responden mengakui mengetahui kod etika, paham akan orientasi etis profesi pejabat imigrasi tetapi jarang membaca buku kod etika meskipun di buku tersebut tertuang berbagai pertimbangan keputusan yang dibuat pejabat imigrasi dalam organisasi. Studi empiris nya sejalan penelitian sebelumnya yang menjelaskan

berbagai keputusan yang dibuat individu dalam organisasi (misalnya, Henle, Giacalone & Jurkiwicz, 2005; Marques & Azevedo-Pereira, 2009; Ismail, 2014) Selanjutnya hanya 42 % responden menyatakan bahwa kode etik berjalan dengan baik. Tidak lepas dari Orientasi Etis, 2 dimensi yang mengikutinya menurut Forsyth (1980, 1992) adalah Idealisme dan Realisme.

4.4.7.1 Orientasi idealisme

Penerapan kode etik di kantor imigrasi, dari 30 responden pada wawancara pertama sebanyak 22 atau sekitar 73% responden menyatakan mengetahui adanya kode etik pegawai, tetapi jarang membacanya (K2: R1-R4, R6-R16, R19-R29). (R5) mengungkapkan bahwa ia mengetahui, tetapi tidak membacanya secara detail, sedangkan (R17-R18, R30) mengetahuinya.

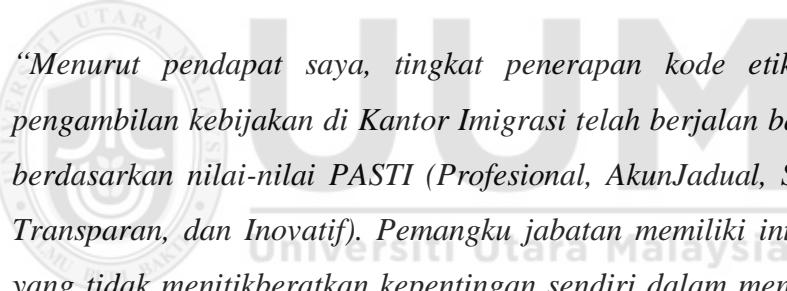
Penerapan kode etik di kantor imigrasi idealnya diterapkan sesuai dengan SOP yang berlaku, menjalankan tugas dan fungsi pengawasan mulai dari WNI hingga WNA. Penerapan yang sesuai dengan aturan ini adalah mayoritas jawaban 30 responden Dari sini dapat dilihat, sangat diperlukan nya sosialisasi dan penerapan budaya membaca bagi seluruh pegawai maupun atasan demi terlaksananya tujuan organisasi.

Masih menjadi bagian dari orientasi idealisme, kajian menunjukkan lebih terperinci pengaruh hubungan dimensi etis terhadap proses pengambilan keputusan antara hubungan dimensi etis organisasi terhadap pengambilan keputusan.

Menjawab permasalahan ini, wawancara tahap dua dengan 35 responden diketahui bahwa 14 responden atau sekitar 42% menyatakan bahawa penerapan kod etika di kantor sudah berjalan dengan baik mengingat ruang lingkup organisasi imigrasi tidak

hanya wilayah internal, tetapi juga meliputi masyarakat luas (R1-R9, R13, R18-R19, R22). Berbagai alasan diutarakan mengapa dianggap sudah berjalan baik, diantaranya: sudah sesuai dengan SOP, jarang ditemukan orang yang bersekongkol (atasan dengan bawahan, teman sejawat maupun lingkungan luar), meskipun ada pengaruh kedekatan tetapi masih dalam tahap wajar (R24).

Menjadi pedoman dalam berperilaku sebagai bagian dari Kementerian Hukum dan HAM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi juga sebagai antisipasi adanya perubahan teknologi, nilai etika, budaya, dan perilaku yang terjadi di masyarakat agar Nilai-Nilai Kementerian Hukum dan HAM tetap terjaga. Salah satunya contoh pernyataan konkret dinyatakan oleh (R10) yaitu:



“Menurut pendapat saya, tingkat penerapan kode etik pada pengambilan kebijakan di Kantor Imigrasi telah berjalan baik dan berdasarkan nilai-nilai PASTI (Profesional, AkunJadual, Sinergi, Transparan, dan Inovatif). Pemangku jabatan memiliki integritas yang tidak menitikberatkan kepentingan sendiri dalam mengambil kebijakan”.

Dan (R11):

“kod etika pada suatu instansi salah satunya menekankan unsur pelayanan prima pada kebijakan yang ditentukan. sebagai contoh kebijakan antrian pelayanan paspor dengan memisahkan antrian umum dan antrian layanan prioritas (lansia, batita, disabilitas, ibu hamil) ”.

Kontra jawaban ditemukan pada 21 atau 60% responden sisanya yang mengungkapkan bahwa penerapannya terhadap proses pengambilan keputusan belum maksimal karena

tidak semua pegawai memahami kod etika (R12, R14-R17, R20, R21, R23, R26, R30-R33), masih dalam tahap sedang (R27), penerapannya kurang diperhatikan (R29, R34), pegawai kurang membaca (R35), masih perlu ditingkatkan (R28), adanya kerugian karena belum menguasai permasalahan yang dihadapi, sehingga takut dengan akibat dari keputusannya berdampak pada diri sendiri (R25).

Dari jawaban 21 responden diatas dapat disimpulkan orang-orang dalam organisasi (idealnya mereka yang memiliki keahlian etika tingkat tinggi). Oleh kerana itu peran hubungan sosial dan jaringan dalam pengembangan keahlian dalam domain moral, dan domain lain juga (Lihat, Cotton, Shen, & Livne-Tarandach, 2011)

4.4.7.2 Orientasi Realivisme

Yang berkaitan dengan penolakan gagasan nilai-nilai moral universal. Selain itu, ia kurang peka terhadap kesejahteraan orang lain dan percaya bahawa kadang perlu untuk menyakiti orang lain. Pada kes ini ada berbagai alasan yang diungkapkan oleh 30 responden pada proses wawancara pertama diantaranya adalah faktor ekonomi (K5:R1) internal, iaitu kepentingan pribadi (R1-R3, R7, R22), persoalan keluarga dirumah dan karakter pegawai itu sendiri (R26- R28), ego yang besar(R7) kurangnya control diri (R4, R8, R9), kurangnya kesadaran diri (R25) meskipun telah disumpah jabatan untuk melaksanakan tugas sesuai ketentuan. Lain halnya dengan yang diungkapkan oleh (R11) bahawa:

“Pegawai yang melanggar kod etika karena tidak disiplin kerana contoh dari pinpinan yang tidak baik”.

Ini sejajar dengan (R21) atau boleh juga mengabaikan arahan pimpinan (R12). Gaya hidup yang tidak sesuai dengan gaji (R10, R16-R17), pergaulan, lemahnya

pengawasan (R29) pengaruh eksternal dari orang lain yang kurang baik (R20, R30), lingkungan kerja (R27), materi (R7, R19) kurangnya kesejahteraan pegawai, kurangnya sosialisasi serta kurangnya pengawasan (R6, R24) serta faktor eksternal seperti sosmed (R5).

Orientasi Realivisme terhadap *ethical issue ethical judgement, ethical intention, dan ethical behavior.*

Kajian lebih dalam dilakukan pada wawancara kedua berkenaan pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi selain pungli (R13, R8), kejujuran (R16), masalah disiplin kehadiran (R1-R3, R12, R21, R23-R24, R31-33), jam istirehat melebihi batas yang ditentukan (R27), *conflict of interest* (R4), keterlibatan dengan calo (ejen) (R7), tidak melaksanakan tugas dan fungsinya (R10), gratifikasi, diskriminasi, pelanggaran integritas (R14, R15, R25,R29, R34), adanya informasi yang bercabang (R19), kurang sigap, malas malasan (R30), penyalahgunaan wewenang, narkoba, ketidakpedulian pada persoalan kantor (R35). Dari 35 responden, hanya 1 yang merespon bahwa tidak ada pelanggaran yakni (R22)

Pada hubungan tidak langsung, orientasi etika relativisme ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap *ethical issue, ethical judgement, ethical intention, dan ethical behavior.* Faktor internal dan eksternal dari penyebab tindakan seorang karyawan bahkan pejabat yang melanggar kod etika saling terikat dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Sejalan penelitian Greenfield et al., (2008); dan Woodbine et al. (2013) bahwa karyawan dengan tingkat relativisme yang lebih tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis.

Jauh sebelum ini, buku Guy Adams dan Danny Balfour (1998) yang bertajuk *Unmasking Administrative Evil* dan cetakan yang ketiga di tahun 2009 menggambarkan fenomena yang disebutnya kejahanan pentadbiran di mana individu yang bermaksud baik berpartisipasi dalam sistem yang membahayakan orang yang tidak bersalah.

4.4.8 Dimensi Intensitas Moral

Hal paling mendasar, keahlian etis berlaku untuk masalah yang dianggap memiliki muatan moral dalam hal ini profesi pejabat imigrasi. Dengan demikian, keputusan yang dibuat dalam domain moral tunduk pada standar efektivitas yang berbeda — yang berakar pada nilai-nilai moral yang kadang bertentangan dengan dukungan faktual atau bukti formal (Haidt & Kesebir, 2008)

Pada pembolehubah intensitas moral, penulis memaparkan temuan temuan dari jawaban 65 responden tentang pandangan mereka dari kasus yang menciptakan besaran kosekuensi, konsensus sosial, probabilitas efek, kesegaran temporal, efek kosentrasi dan kedekatan.

4.4.8.1 Besaran konsekuensi (*Magnitude of Consequences*)

Dari 30 responden pada wawancara tahap satu, 50% diantaranya (K10: R1-R2, R6, R8-R11, R13-R14, R16-R17, R25, R27, R28, R30) mengatakan bahwa pada umumnya mereka mengetahui sanksi dan dampak bagi pelanggarnya, kerana sudah diberikan pembekalan, sisanya memberikan jawapan yang beragam diantaranya dengan pengarahan (R4). Akan tetapi mereka kadang dibutakan oleh kepentingan dirinya sendiri (R7), kepentingan kesejahteraan untuk memenuhi keperluan (R26), berfikir bahawa yang terkena sanksi hanya kebetulan (R29) dan tidak berfikir lebih jauh

terhadap konsekuensi yang akan mereka terima (R15). Hal berbeza dikatakan oleh (R5) yang berpendapat hanya sebahagian yang mengetahui sanksi nya. Ini disebabkan mereka jarang membaca (R12, R21-R22) jadi diperlukan adanya Informasi yang jelas terkait jenis-jenis sanksi. Pernyataan tersebut diatas sedikit berbeza dengan tanggapan dari (R23) sebagai berikut:

“Saya yakin bahwa pegawai yang melanggar kode etik sebenarnya memahami konsekuensinya, namun lingkungan atau kondisi yang kurang baik membuat pegawai melanggar kode etik”.

Ini membenarkan anggapan bahawa biasanya di dalam suatu organisasi selalu ada individu yang ingin “bertahan hidup” dengan konsekuensi mengorbankan orang lain untuk menyelamatkan hidupnya. Pemberian moral itu bertentangan dengan cita-cita untuk memiliki hati Nurani yang baik (Levinas, 1998)

Pernyataan tersebut didukung oleh (R20, R24). Konsekuensi pasti diketahui mereka yang melanggar karena sudah dilakukan sosialisasi (R19).

Intensitas moral salah satunya adalah besaran konsekuensi atau akibat bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral (Jones, 1991).

4.4.8.2 Konsensus Sosial (*Social Consensus*)

Didefinisikan sebagai tingkat kesepakatan sosial bahawa sebuah tindakan dianggap salah atau benar. Dari 30 responden, pada pertanyaan no. 9 wawancara tahap satu yang mengacu pada penegakan kod etika secara menyeluruh, 20 responden atau 60% diantaranya setuju bahawa kod etika harus dilaksanakan secara menyeluruh, totalitas,

tidak perlu ada keringanan (R1-R5, R7-R12, R21, R23, R25, R26, R29). Akan tetapi diberikan teguran untuk pelanggaran ringan (R14, R15, R27, R28, R30) dan bimbingan dari tingkat kesalahan yang dilakukan (R13, R24).

Ini merupakan karakteristik isu moral yang sejalan dengan pendapat Jones (1991) yang menyatakan bahwa konsensus sosial berhubungan dengan keputusan etis yang bervariasi.

4.4.8.3 Probabilitas efek (*Probability of Effect*)

Tahap selanjutnya, pejabat imigrasi banyak menghadapi permasalahan yang berakibat pada pengambilan keputusan kedepan. Dari 35 responden pada wawancara tahap dua, berbagai jawapan responden dipaparkan diantaranya disebabkan adanya rasa kemanusiaan dan rasa empati untuk membuat keputusan terhadap pegawai yang bermasalah (R1), Perintah dan kebijakan pimpinan yang kurang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (R2-R4), tekanan dari pejabat lain (R16), egoisme, kepentingan peribadi(R4, R7, R10), tidak tegas (R8), faktor keraguan yang berdampak pada diri sendiri (R25, R26, R28, R31), efek kurangnya pengetahuan terkait peraturan (R9 ,R20, R23) tekanan pemohon (R11), tidak percayadiri (R12), faktor dilapangan yang menuntut keputusan cepat (R13) budaya pengambilan keputusan yang tidak beretika, efek kekuatiran akan dampak (R14, R15), tidak menguasai permasalahan (R18, R32-R34), khuatir keputusannya tidak di sokong (R21), kurangnya *chemistry* antara staff dan pimpinan (R24), perlu banyak pertimbangan (R27), pemahaman yang terbatas (R29), kurangnya informasi (R30) dan masalah senoritas (R35).

Jawapan para responden di atas semakin menjelaskan bahwa 6 komponen pengambilan keputusan termasuk probabilitas efek yang dikenalkan Jones (1991) sangat berpengaruh.

4.4.8.4 Kesegeraan Temporal (*Temporal Immediacy*)

Dimana diperlukan keputusan etis apabila pejabat dihadapkan pada dilema etika. Jangkaan kemungkinan yang akan terjadi dari gejala yang ada, untuk itu mereka pada umumnya telah melakukan persiapan yang cukup sebelum mengambil tindakan *whistleblowing*.

Bagaimana pejabat imigrasi mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan dijelaskan pada wawancara tahap dua antara lain:

Dengan kembali pada peraturan perundang undangan (R2,R3), dilihat dari berbagai sudut pandangan, tegas (R4, R5), taat aturan, profesional (R19) menyeimbangkan kepentingan pejabat dan juga kepentingan individu sambil tetap menjunjung hukum (R6), mempertimbangkan berbagai macam kepentingan (R7, R11). (R8) menjelaskan dengan terperinci seperti ungkapannya berikut ini:

”Menentukan fakta-fakta dalam sebuah situasi sehingga dapat menentukan seputar keputusan yang akan diambil. Langkah selanjutnya adalah mempertimbangkan isu-isu dari berbagai sudut pandang orang lain selain sudut pandang diri sendiri sehingga kita mampu memahami situasi yang dihadapi secara menyeluruh. Setelah itu perlu mempertimbangkan alternatif-alternatif yang tersedia serta konsekuensi yang akan muncul dari sebuah keputusan, lalu membuat keputusan berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan”.

Hal ini disokong oleh (R23) yang menyatakan bahawa menghilangkan ego individu merupakan salah satu aspek dalam pengambilan keputusan etis, Nilai-nilai organisasi yang utama dibandingkan dengan nilai yang dijunjung sebagai individu untuk mengambil keputusan seperti ketika melihat adanya pegawai yang tidak datang tepat waktu tanpa memberikan alasan, sebagai individu hal tersebut kurang dapat ditoleransi kerana mempengaruhi ritme pekerjaan. Namun sebagai pemangku jabatan yang mengedepankan etika organisasi maka ego individu saya harus dihilangkan dan memilih untuk bertanya alasan keterlambatan pegawai tersebut dan mendidik serta menegurnya jika diperlukan (R10).

Selain itu, berkoordinasi dengan atasan. Kesepakatan langsung antara pelaksana dengan pembuat kebijakan (dalam hal ini pejabat fungsional dan struktural). Jika ternyata pengambilan keputusan sesuai SOP menemukan hambatan atau permasalahan, maka diperlukan diskresi dengan berkonsultasi terlebih dahulu kepada atasan (R12-R15, R17-R18, R20, R25, R26, R28-R30), dan menerapkan keputusan yang paling sesuai dan memastikan keputusan yang diambil sudah tepat (R31-R34) mempertimbangkan asas manfaat (R27), tetap memperhatikan keadaan di lapangan (R24) dan disesuaikan dengan peraturan yang ada di lapangan (R35) contohnya: Pada saat Pihak TNI Angkatan Darat Batalion 613 Tarakan akan mengadakan latihan perang di Tarakan dan menanyakan sambungan akses entry point di Pelabuhan Malundung dan persyaratan yang harus dipenuhi, kerana dilema maka saya langsung berkonsultasi kepada pimpinan.

Lain halnya dengan (R16) yang berpendapat bahwa keputusan berdasarkan undang undang tetap harus dilaksanakan meskipun bertentangan dengan atasan. Jones (1991) menjelaskan kesegaran temporal pada intensitas moral bervariasi berdasarkan isu dan

bahwa individu mengakui dan menanggapi perbezaan semacam itu dalam berbagai metode.

4.4.8.5 Efek Konsentrasi

Efek kontrasi merupakan dampak hubungan dari pihak yang mempengaruhi dan dipengaruhi, pada Kuesioner no. 6 (K6) pada wawancara tahap satu adalah sebagai berikut:

“Pengaruh dampak godaan terbesar dalam pelanggaran kode etik diantaranya tergantung dari dirinya sendiri, kerana godaan nya cukup besar (R27)kalau dari luar sangar kecil” (R14) .

Hal ini senada dengan ungkapan oleh (R12) berikut:

“Tergantung peribadi pegawai menyikapi kondisi yang ada”.

Pernyataan ini seperti Levinas (1998) yang meneliti pemikiran saya adalah saya dengan kaitannya dengan orang lain. Hal ini didukung oleh (R13) yang menambahkan bahwa:

“Dari hal terkecil seperti tidak ikut apel, datang terlambat, tidak memakai atribut. Hal ini bisa terjadi karena pegawai tidak bisa mengontrol diri”.

Apabila terjadi interaksi antara petugas dan pemohon/masyarakat yang menyebabkan adanya konflik kepentingan (K6: R3, R5), khususnya di bahagian perkhidmatan (R4, R7, R11, R15-R23, R26, R28-R30) ditambah dengan beban pegawai yang tidak diimbangi dengan integritas (R24) serta lingkungan yang kurang baik (R8, R25). Disamping bidang perkhidmatan, bidang penyeliaan juga terdedah berlaku

pelanggaran (R10), kerana memiliki kesempatan dan kewenangan (R1) tuntutan gaya hidup(R6) serta faktor ekonomi (R2) Oleh karena itu, diperlukan sistem yang lebih baik agar pegawai sulit melakukan pelanggaran (R9).

Pada wawancara tahap dua, kajian pertanyaan dilontarkan untuk melihat faktor atau isu yang mengganggu lahirnya keputusan yang beretika di kalangan pejabat.

Faktor yang mempengaruhi keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan fungsional

Diantaranya adalah tidak profesional , kerana integritas peribadi (R2, R3, R4, R19), hasil yang diharapkan tidak sesuai rencana (R5), faktor kepentingan, gaya kepemimpinan, pengetahuan, lingkungan (R7-R9, R22), pertindihan dasar dengan agensi lain (R10), ego sektoral (R12-R14), tradisi yang mengakar kuat dan sulit dihilangkan (R15), faktor agama, faktor sosial, ilmu pengetahuan, penilaian individu, posisi kedudukan seseorang, masalah yang dihadapi, situasi dan kondisi, waktu, emosional, rasionalitas, interpersonal, praktikal dan struktural (R23), tekanan eksternal dan internal (R33-R34)

Intensitas moral yang lain adalah efek konsentrasi yang juga bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral (Jones,1991).

4.4.8.6 Kedekatan (*Proximity*)

Pada proses analisis kedekatan ini, peneliti mendapati pentingnya pengaruh atau dorongan pimpinan demi terciptanya lingkungan yang bebas dari pelanggaran kod

etika. Hal ini tertuang dalam kuesioner no. 8 pada wawancara tahap satu terkait pengaruh kedekatan dan dorongan pimpinan .

Diantara 30 responden, variasi jawaban positif diberikan terkait tindakan pimpinan mereka dalam mendorong terlaksananya tujuan tersebut diatas diantaranya (R2-R3,R16, R22, R24-R25) yang mengatakan bahawa pimpinan memiliki peranan penting dalam mencegah terjadinya pelanggaran dengan melakukan pengawasan (R6-R8), menegakkan kedisiplinan (R1, R30) sesuai dengan SOP (R5, R9) pembekalan, pengarahan secara berkala (R21, R29) serta pemantauan (R20) agar pekerjaan berjalan sesuai dengan ketentuan. Pemimpin adalah contoh (R4,R17,R10, R18-R19). (R11) mengatakan bahawa:

"Pimpinan sangat perhatian terhadap integritas pegawainya agar tidak melakukan pelanggaran"

Dukungan dan motivasi terhadap pegawai terhadap tugas sehari hari dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai berprestasi juga diungkapkan oleh (R12, R26). Bahkan tidak jarang diskusi pun dilakukan (R15, R23) sebagai berikut:

"Menciptakan kebersamaan antar pegawai sehingga menjadi harmonis/kompak dalam melaksanakan tugas kepada masyarakat dengan baik" (R27).

Pendapat tentang pentingnya kedekatan pimpinan dipaparkan lebih dalam oleh (R28) iaitu:

"Pemimpin juga memperhatikan kesejahteraan bawahan, menerima keluhan dan segera ditindaklanjuti serta menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai."

Kedekatan (Proximity) juga berpengaruh sebagai faktor terjadinya pelanggaran yang termaktum pada pertanyaan kelima pada wawancara tahap dua sebagai berikut

Faktor yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional

Hubungan kedekatan (R6, R12), mencari keuntungan peribadi pada setiap pejabat (R16, R21, R25), merupakan perintah atasan langsung(R20, R32), komunikasi antara staf dengan pimpinan terkait permasalahan pekerjaan dilapangan (R24), perhatian pimpinan lebih tinggi (R27) dan intervensi (R35).

Dari paparan penjelasan diatas, terlihat bahawa isu moral berupa kedekatanpun tidak lepas dari hasil positif dari penelitian ini.

Kurangnya kebebasan kerana efek kedekatan ini juga diungkapkan (Jones, 1991) dalam kajiannya perihal ancaman kebebasan auditor di malaysia.

4.4.9 Dimensi Religiusitas

Dari 30 responden, kebanyakan mereka bersetuju bahawa nilai-nilai agama sangat berpengaruh (R29) kerana mengajarkan hal baik sejalan dengan kod etika, ia membentuk peribadi seseorang (K11: R1-2, R16-R17, R19, R21, R23, R25, R27), bila ibadah/agamanya baik, maka sejalan dengan kod etika (R3, R7, R14), kecil untuk melakukan pelanggaran (R4, R30), dapat melaksanakan tugas dengan baik (R5). Dikarenakan kita makhluk Tuhan yang diajarkan nilai-nilai baik (R6), bukan hanya intelektual, tetapi juga spiritual (R18). Agama merupakan asas (R15, R26), sebagai tiang dasar (R28) pedoman (R12-R13, R20, R24). Pendapat responden (R11) yakin bahwa:

“Nilai-nilai agama berpengaruh 100% bagi pegawai, siraman rohani bagi pegawai perlu ditingkatkan agar lebih baik dalam tindakannya dan nilai agama dapat menangkal perbuatan buruk”.

Keyakinan ini didukung oleh (R22) yang mengatakan apabila melaksanakan ajaran agama dengan baik tentu dapat mencegah terjadinya pelanggaran. Disini terlihat bahawa etika berkaitan dengan agama dan tidak dapat dipisahkan dari etika, perilaku, akhlak, moral dan keyakinan seseorang dalam pengambilan keputusan yang penting (*ultimate meaning*). Kajian yang dilakukan oleh Chan & Ananthram (2019), Escadas et al. (2019) dan Vitell et al. (2005) menemukan bahawa dimensi religiusitas memiliki peranan penting dalam menentukan tindakan dan perilaku etis para pegawai.

4.5 Dapatkan Hasil Kajian Kualitatif Telaah Objektif Ketiga Kajian : Menentukan Perkaitan dan Interaksi di Antara Dimensi-Dimensi

Dari hasil kajian secara kuantitatif dan telaah secara kualitatif terhadap objektif kajian kedua terkait dimensi yang memiliki hubungan terkuat adalah dimensi organisasi, yang mana dalam dimensi ini organisasi merupakan dimensi yang harus mendapat perhatian lebih dikarenakan pengambilan keputusan etis memiliki korelasi positif terhadap organisasi. Faktor organisasi yang mendominasi dalam pengambilan keputusan etis sangat mempengaruhi pimpinan dalam bertindak.

4.5.1 Dimensi yang Memiliki Hubungan Terkuat dalam Pengambilan Keputusan Etis berdasarkan Temuan Kuantitatif dan Kualitatif

Hasil dapatan secara kuantitatif menunjukkan Nilai Adjusted R Square, atau hubungan dimensi organisasi terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi, ialah 0.146. Hasil ini mengindikasikan bahawa hubungan antara dimensi organisasi terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan

pejabat Imigrasi memiliki prosentase sebesar 14,6 peratus. Hasil ini juga menunjukkan bahawa organisasi memiliki hubungan terkuat dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya. Organisasi dalam konteks pemerintahan di Indonesia memiliki hubungan yang paling dominan. Hal ini karena dalam melaksanakan tugas dan fungsi Pejabat Imigrasi berpedoman pada prosedur dan ketentuan yang berlaku. Salah satu ketentuan yang mengatur adalah Kod Etika Pegawai Imigrasi. Temuan ini sejalan pula dengan hasil wawancara dengan informan yang mendapati bahawa organisasi memiliki hubungan terkuat dalam pengambilan keputusan etis.

Hasil wawancara juga menemukan bahawa faktor organisasi sebagai mana yang dinyatakan oleh (R11) merupakan yang harus dibenahi, berikut tanggapannya:

“Organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengambilan keputusan etis”.

Organisasi memiliki hubungan terkuat dalam pengambilan keputusan etis yang dilakukan oleh pegawai kantor Imigrasi di Indonesia. Oleh kerana itu, pihak pengurusan pejabat imigresen perlu memberikan pengawasan yang menyeluruh dan menguatkan nilai-nilai yang ada pada kod etika kantor imigrasi agar para petugas dapat bekerja dengan berorientasi perkhidmatan kepada masyarakat.

Keputusan etis dalam lingkup organisasi ini sejajar dengan teori yang diungkap oleh Eric D & Scott S (2015) yang menjelaskan orang-orang dalam organisasi idealnya memiliki keahlian etika tingkat tinggi.

4.6 Dapatan Hasil Kajian Kualitatif Telaah Objektif Keempat Kajian : Mengenalpasti Dilema Etika yang Dihadapi oleh Pejabat Imigrasi

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Pejabat Imigrasi kadang kala mengalami dilema etika dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: Instruksi pimpinan yang menyalahi prosedur atau bertolak belakang dengan etika. Terjadinya konflik kepentingan dana benturan antara ketentuan perundang-undangan dengan fakta yang terjadi dilapangan.

4.6.1 Mengenalpasti Dilema Etika yang Dihadapi Pejabat Imigrasi dalam Menjalankan Tugas

Dalam memberikan perkhidmatan, sering kali pegawai Imigrasi menghadapi berbagai permasalahan yang mengakibatkan munculnya tindakan-tindakan yang menyalahi etika. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kod etika/keputusan etis yaitu kepentingan pribadi. Hal ini dikarenakan sering kali masing-masing pegawai memiliki kepentingan peribadi yang jika tidak segera disadari, maka dapat mengganggu integritas dari pegawai Imigrasi. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bahwa beberapa faktor yang menjadi masalah yaitu integritas peribadi. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh (R12) bahawa:

“Nilai-nilai integritas terkadang bertolak belakang dengan fakta dilapangan seperti adanya kepentingan peribadi dalam mendapat kesempatan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi”.

Selain itu, Pejabat Imigrasinya acapkali dijumpai faktor kedekatannya dengan subjek yang dikenai kod etika, faktor keraguan dari Pejabat pembuat keputusan tersebut, dan

kurangnya pengetahuan pejabat imigrasi terkait peraturan terbaru sehingga masih mengadopsi peraturan yang lama.

Terdapatnya konflik kepentingan peribadi mahupun pertindihan dasar dapat mempengaruhi pengambilan keputusan yang sesuai kod etika pada organisasi manapun tidak terkecuali pada pejabat Imigrasi. Para pejabat imigrasi dihadapkan pada dilema etika jika nilai-nilai yang dijunjungnya sebagai individu tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi dalam pengambilan keputusan. Pandangan bahawa pengambilan keputusan yang tidak etis tidak terbatas pada "apel buruk." Sebaliknya, sejumlah faktor dengan tidak mendorong orang untuk keputusan yang tidak etis khususnya di tempat kerja (Erk D & Scott, 2015; Detert, Trevino, & Switzer, 2008; Martin, Kish-Gephart, & Detert, dalam pers; Moore& Gino, 2013) kerana keletihan fizikal yang tinggi (Barnes, Schaubroeck, Huth, & Ghumman, 2011), kedekatan dll.

Permasalahan yang dihadapi oleh Pejabat Imigrasi dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kod etika/keputusan etis dapat dilihat secara internal dan eksternal, iaitu secara internal diantaranya munculnya keraguan yang menyebabkan pejabat tersebut tidak dapat bertindak tegas, keliru dalam memahami informasi yang diperoleh tidak dipahami secara menyeluruh dan tidak hati-hati, kurang waktu sehingga keputusan yang diperoleh tergesa-gesa sehingga keputusan yang diambil tidak maksimal, belum memiliki pengalaman yang cekap dalam menghadapi masalah. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh (R13) bahawasannya:

“Terkadang kita sebagai junior memiliki rasa sungkan jika sudah diperintah oleh senior, sehingga kadang bertolak belakang dengan hati nurani”.

Kurangnya keberanian moral (Sekerka, Bagozzi, & Charnigo, 2009) dapat mengurangi kemungkinan ahli etika dalam melakukan tindakan yang sesuai secara moral. Secara eksternal, terdapat konflik kepentingan yang mempengaruhi keputusan yang dibuat, adanya tekanan dari pimpinan.

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian bab ini membahas temuan penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya. Selain itu, bab ini mengetengahkan sumbangan teori, praktis, dan implikasi dari dapatan kajian. Selain itu, bab ini mengungkapkan limitasi kajian dan menyarankan arah untuk penelitian masa depan. Akhirnya, bab ini merangkum dan menyimpulkan penelitian ini

4.7 Perbincangan

4.7.1 Pandangan Dasar Responden tentang Pengambilan Keputusan Etis Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman

Hasil penelitian mengenai bagaimana pandangan dasar responden tentang pengambilan keputusan etis berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja; ditemukan bahawa tidak terdapat korelasi positif usia terhadap keputusan etis pada pegawai pejabat Imigrasi. Hal ini dapat terlihat dari nilai *Spearman Correlation*, diketahui memiliki nilai korelasi sebesar 0,074 dan signifikansi 0.052.

Pandangan keputusan etis berdasarkan jenis kelamin menemukan bahawa terdapat korelasi positif jenis kelamin terhadap keputusan etis pada pegawai kantor Imigrasi. Hal ini terlihat dari nilai *Spearman Correlation* sebesar 0.012 dan signifikansi 0.752. Hal ini berarti bahwa jenis kelamin tidak memiliki korelasi dengan keputusan etis yang diambil. Selanjutnya pandangan keputusan etis berdasarkan tingkat pendidikan

menemukan bahwa terdapat korelasi positif tingkat pendidikan terhadap keputusan etis pada pegawai kantor Imigrasi. Hal ini terlihat dari nilai *Spearman Correlation* sebesar 0.212 dan signifikansi 0.000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka *ethical behavior* akan semakin baik.

Pandangan keputusan etis berdasarkan tingkat pengalaman menemukan bahwa terdapat korelasi positif tingkat pengalaman terhadap keputusan etis pada pegawai kantor Imigrasi. Hal ini terlihat dari nilai *Spearman Correlation* sebesar 0.138 dan signifikansi 0.000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi semakin tinggi tingkat pengalaman maka *ethical behavior* akan semakin baik.

Hasil ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan terhadap responden R26 bahwa:

“Pendidikan tidak mutlak menjadikan pegawai bekerja sesuai dengan kode etik, karena semua kembali lagi ke faktor pribadi masing masing untuk membedakan mana yang pantas dan mana yang tidak pantas”.

Responden R23 juga menyampaikan hasil yang senada bahwa:

“Faktor Pendidikan tidak mempengaruhi pegawai untuk bertindak sesuai dengan kode etik, karena baik orang berpendidikan rendah maupun tinggi seharusnya bisa melaksanakan etika kerja sesuai dengan kode etik”.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor demografi yang terkait dengan keputusan etis, faktor pendidikan, dan lama pengalaman bekerja memiliki korelasi yang positif terhadap pengambilan keputusan etis.

4.7.2 Dimensi Individual Dalam Pengambilan Keputusan Etis

Berdasarkan hasil analisis *crosstab* mengenai perbezaan pengambilan keputusan etis di kalangan pejabat struktural dan fungsional, ditemukan bahawa terdapat korelasi negatif tingkat pejabat terhadap keputusan etis pada pegawai kantor Imigrasi. Hal ini berdasarkan nilai *Spearman Correlation*, 0.316 dan signifikansi 0.000. Hal ini bererti bahawa semakin tinggi semakin tinggi tingkat jabatan maka *ethical behavior* akan semakin baik.

Berdasarkan hasil temu bual, diketahui bahawa faktor yang mengganggu lahirnya keputusan yang beretika di kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional adalah masalah integritas peribadi. Hal ini disebabkan setiap pejabat dalam mengambil keputusan harus mengutamakan kepentingan umum dan kepentingan organisasi di atas kepentingan peribadi dan sekelompok orang. Hasil temu bual dengan responden juga menemukan bahawa terdapat faktor-faktor yang mengganggu keputusan beretika iaitu profesionalisme, integritas pribadi, faktor kepentingan, gaya kepemimpinan, tingkat pengetahuan, dan lingkungan.

Pada dasarnya faktor utama yang mempengaruhi pengambilan keputusan yang beretika yakni, pemahaman atas aturan dan integeritas. Dimana hal ini akan berpengaruh pada pengambilan keputusan yang beretika. Keputusan yang tak beretika juga lahir kerana adanya berbagai kepentingan di dalam organisasi dimana kepentingan kelompok didahulukan dari pada kepentingan organisasi, terdapat intervensi baik dari dalam maupun dari luar organisasi dan keputusan tersebut lahir atas desakan dari pimpinan.

Secara teknis, perbezaan nya sudah jelas kita lihat pada carta kerangka susunan struktur pejabat di bab sebelumnya. Pejabat fungsional tidak tercantum pada carta kerana tugasnya sesuai dengan keahlian tertentu yang dimilikinya. Pada proses pengambilan keputusan etis, perbezaannya akan dilihat dari jawapan perwakilan dari 35 responden pada wawancara tahap dua sebagai berikut:

“Keputusan pejabat struktural bersifat lebih luas, sementara pejabat fungsional hanya sesuai bidang kerjanya. Keputusan pejabat struktural juga berlaku bagi bawahannya. Sementara pejabat fungsional, hanya berlaku pada orang-orang yang bekerja sesuai ruang lingkup bidang kerjanya. Contohnya, penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai yang tidak hadir lebih dari 2 hari”.

(R6)

Hal senada juga ditambahkan oleh (R8) bahawa jabatan fungsional membuat keputusan sesuai dengan keahliannya, namun hal-hal etis yang dijadikan pedoman dalam pembuatan keputusan sama (R22). Pada pejabat struktural dengan keputusan atas wewenang yang dimilikinya seperti sekatan WNA yang masuk ke Wilayah NKRI, membuat kebijakan walk in pada mall pelayanan paspor di malam hari (R12).

Kuasa antara pejabat struktural dan fungsional secara mendasar sangat berbeza. Contohnya adalah dalam pemberian diskresi oleh pejabat struktural dalam suatu permohonan pelayanan Keimigrasian (R29).

4.7.3 Dimensi Organisasi terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Iklim etis adalah pembolehubah organisasi penting lainnya yang ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan etis pekerja (Ortas et al., 2014). Iklim etika di tempat kerja dapat menjadi sumber penting bagi informasi karyawan yang berkaitan

dengan perilaku yang "benar" atau etis dalam organisasi. Hasil analisis menemukan bahwa iklim etis di organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap proses pengambilan keputusan etis yang terdiri dari *ethical issue, ethical judgement, ethical intention, ethical behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

Loe et al. (2000), O'Fallon dan Butterfield (2005) dalam penelitiannya juga memberikan kesimpulan bahwa terdapat banyak bukti bahwa dimensi iklim etis memiliki hubungan yang signifikan dengan keputusan individu. Penelitian lain yang dilakukan oleh Beeri et al. (2013), Elango et al. (2010), Lu dan Lin (2014) menunjukkan kesan yang signifikan dari iklim etika pada tahap keputusan etis.

4.7.4 Dimensi Orientasi Etika Dalam Pengambilan Keputusan Etis

Berdasarkan analisis kuantitatif terkait dimensi orientasi etika, diketahui nilai Adjusted R Square, atau hubungan dimensi Orientasi Etika terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan profesi pejabat Imigrasi, ialah 0.092. Dengan demikian hubungan antara dimensi Orientasi Etika terhadap pengambilan keputusan etis dalam kalangan pejabat Imigrasi sebesar 9,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi orientasi etika dengan pengambilan keputusan etis. Temuan ini diperkuat dengan hasil temuan terhadap informan terkait dimensi orientasi etika yang menyatakan adanya hubungan antara orientasi etika dengan pengambilan keputusan etis.

4.7.4.1 Idealisme terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Idealisme mengacu pada keyakinan individu bahwa tindakan yang benar secara beretika dan konsisten menghasilkan keputusan yang diinginkan dan dimanifestasikan

sebagai kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan persepsi bahawa merugikan orang lain selalu dapat dihindari.

Hasil penelitian mengenai kesan orientasi etika idealism menemukan bahawa etika orientasi idelisme tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan etis pada hubungan langsung. Sedangkan pada hubungan tidak langsung, ditemukan bahawa orientasi etika idealism tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusna etis secara umum. Dapatan kajian ini berbeza dengan kajian terdahulu yang dilakukan oleh Craft (2013), O'Fallon dan Butterfield (2005) yang justru menemukan bahawa idealisme moral memiliki hubungan positif yang signifikan dengan pengambilan keputusan etis.

4.7.4.2 Orientasi Etika Realivisme terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Realivisme menolak gagasan nilai-nilai moral universal. Selain itu, ia kurang peka terhadap kesejahteraan orang lain dan percaya bahawa kadang perlu untuk menyakiti orang lain. Hasil penelitian menemukan bahawa pada hubungan langsung, orientasi etika relativisme memiliki dampak signifikan hanya pada isu etika. Pada hubungan tidak langsung, orientasi etika relativisme ditemukan memiliki kesan signifikan terhadap *ethical issue*, *ethical judgement*, *ethical intention*, dan *ethical behavior*. Dapatan ini bersesuaian dengan kajian Greenfield et al. (2008), dan Woodbine et al. (2013) bahawa para pekerja dengan tingkat relativisme yang lebih tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis.

4.7.5 Dimensi Intensitas Moral terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Jones (1991) mengidentifikasi bahawa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dengan tingkat intensitas moral yang bervariasi.

Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Hasil penelitian menemukan bahwa intensitas moral miliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap *ethical behavior*. Sedangkan terhadap *ethical issue*, *ethical judgment* dan *ethical intention* ditemukan tidak ada hubungan yang signifikan. Selanjutnya pada hubungan tidak langsung, ditemukan adanya pengaruh signifikan intensitas moral *ethical issue*, *ethical judgement*, *ethical intention*, dan *ethical behavior*.

4.7.6 Dimensi Religiusitas terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Peneliti melihat bahawa etika berkaitan dengan Agama dan tidak dapat dipisahkan dari perilaku, akhlak, moral dan keyakinan seseorang dalam pengambilan keputusan yang penting (*ultimate meaning*). Hasil penelitian menemukan bahawa religiusitas hanya memiliki pengaruh signifikan terhadap *ethical issue judgment* dan *ethical intention*. Pada hubungan tidak langsung, ditemukan bahawa religiusitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses pengambilan keputusan etis. Hasil ini berbeza dengan penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Ananthram (2019), Escadas et al. (2019) dan Vitell et al. (2005) bahawa dimensi religiusitas memiliki peranan penting dalam menentukan tindakan dan perilaku etis para pegawai.

4.7.7 Dimensi yang Memiliki Hubungan Terkuat Terhadap Proses Pengambilan Keputusan Etis

Hasil penelitian ini juga menemukan bahawa faktor organisasi memiliki hubungan terkuat dalam pengambilan keputusan etis yang dilakukan oleh pegawai kantor Imigrasi di Indonesia. Oleh kerana itu, pihak pengurusan pejabat imigresen perlu memberikan pengawasan yang menyeluruh dan menguatkan nilai-nilai yang ada pada

kod etika kantor imigrasi agar para petugas dapat bekerja dengan berorientasi perkhidmatan kepada masyarakat.

4.7.8 Dilema Etika yang Dihadapi Pegawai Imigrasi dalam Menjalankan Tugas

Dalam memberikan perkhidmatan, sering kali pegawai Imigrasi menghadapi berbagai permasalahan yang mengakibatkan munculnya tindakan-tindakan yang menyalahi etika. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kod etika/keputusan etis iaitu kepentingan peribadi. Hal ini dikarenakan sering kali masing-masing pegawai memiliki kepentingan peribadi yang jika tidak segera disedari, maka dapat mengganggu integritas dari pegawai Imigrasi. Hal ini sejajar dengan hasil temu bual bahawa beberapa faktor yang menjadi masalah yaitu integritas peribadi Pejabat Imigrasinya, adanya faktor kedekatannya dengan subjek yang dikenai kod etika, faktor keraguan dari Pejabat pembuat keputusan tersebut, dan kurangnya pengetahuan pejabat imigrasi terkait peraturan terbaru sehingga masih mengadopsi peraturan yang lama.

Terdapatnya konflik kepentingan peribadi mahupun pertindihan dasar dapat mempengaruhi pengambilan keputusan yang sesuai kod etika pada organisasi manapun tidak terkecuali pada pejabat imigresen. Para pejabat imigrasi dihadapkan pada dilema etika jika nilai-nilai yang dijunjungnya sebagai individu tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi dalam pengambilan keputusan.

Permasalahan yang dihadapi oleh Pejabat Imigrasi dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kod etika/keputusan etis dapat dilihat secara internal dan eksternal, iaitu secara internal diantaranya munculnya keraguan yang menyebabkan pejabat tersebut tidak dapat bertindak tegas, keliru dalam memahami informasi yang diperoleh tidak

dipahami secara menyeluruh dan tidak hati-hati, kurang waktu sehingga keputusan yang diperoleh tergesa-gesa sehingga keputusan yang diambil tidak maksimal, belum memiliki pengalaman yang cakap dalam menghadapi masalah. Secara eksternal, terdapat konflik kepentingan yang mempengaruhi keputusan yang dibuat, adanya tekanan dari pimpinan.

Informasi yang didapat pimpinan untuk membuat keputusan kurang jelas/valid, hal ini disebabkan kerana kurang baiknya komunikasi antara pimpinan dan staf terkait permasalahan yang terjadi, hal ini sering kali melahirkan keputusan yang keliru. Komunikasi antara staf dan pimpinan sering terjadi ada kejanggalan dari staf untuk menjelaskan secara utuh permasalahan ataupun atasan kurang berhasil melakukan pendekatan untuk membangun kesesuaian kepada staf yang dipimpinnya. Ia merupakan sebuah kumpulan yang harus dibangun dengan padu, antara staf dan atasan sama pentingnya jadi perlu kesesuaian yang bagus.

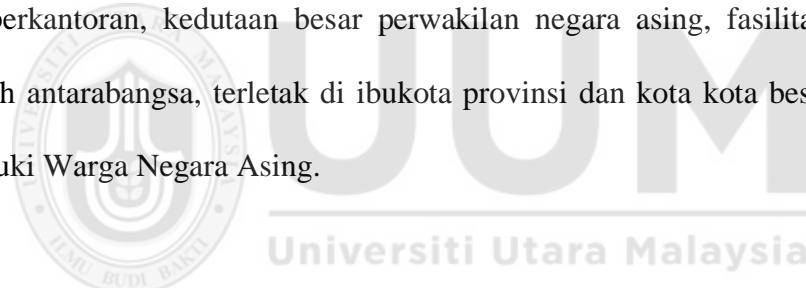
Pejabat Imigrasi tentu perlu memahami regulasi Keimigrasian secara utuh, ketidak pahaman akan regulasi tentu akan berpengaruh pada pengambilan keputusan yang dilakukan. Selain itu intervensi baik dari luar maupun dari dalam (dalam hal ini yg bersifat negatif) tentu akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan, belum lagi persoalan senioritas dalam pekerjaan.

4.8 Rumusan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mixed method. Mixed methods research design (rancangan penelitian metode campuran) merupakan suatu prosedur dalam mengumpulkan, menganalisis, dan “mencampur” metode kuantitaif dan kualitatif dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data pada kajian ini

dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama dilakukan dengan pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik. Tahap kedua dilakukan pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan pemantauan, temu bual, dan kajian dokumentasi.

Kajian ini dilakukan Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dipilih sebagai lokasi kajian iaitu lima Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI yang terletak di kota Medan, Batam, Surabaya, Soekarno Hatta Banten, serta Ngurah Rai Bali serta dua Kanim Kelas I non TPI yang terletak di Jakarta Barat dan Jakarta Selatan. Tujuh lokasi tersebut dipilih oleh pengkaji dengan pertimbangan kelengkapan sarana dan prasaranaanya, dimana terdapat berbagai macam pusat kegiatan masyarakat mulai dari area perkantoran, kedutaan besar perwakilan negara asing, fasilitas perbelanjaan, sekolah antarabangsa, terletak di ibukota provinsi dan kota kota besar yang banyak dimasuki Warga Negara Asing.



BAB LIMA

IMPLIKASI KAJIAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian bab ini membahas implikasi dari temuan studi. Selain itu, bab ini mengungkapkan keterbatasan penelitian dan menyarankan arah untuk penelitian masa depan.

5.2 Implikasi Hasil Penyelidikan

Pemerintah, pengkaji dan cendekiawan di bidang proses pengambilan keputusan etis telah memberikan banyak perhatian pada penerapan kebijakan etis yang dilakukan pihak organisasi swasta dan pemerintahan. Berdasarkan hasil kajian ini, penyelidikan ini memiliki berbagai implikasi penting, terutama dalam hal proses pengambilan keputusan etis organisasi pemerintahan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoretis, dan praktis yang dibahas pada sub-bab berikut.

5.2.1 Implikasi Teoretis

Dari sudut pandang teoritis, kajian ini memberikan bukti empirikal untuk hubungan hipotesis yang diusulkan dalam kerangka kajian. Selain itu, memberikan kontribusi untuk tubuh pengetahuan di intansi pemerintahan khususnya di Indonesia.

Kajian ini muncul dengan empat hipotesis utama dan telah mampu membuktikan tiga hipotesis iaitu bahawa dimensi individu, organisasi, orientasi etika, intensitas moral

dan religiusitas memiliki hubungan signifikan dalam proses pengambilan keputusan etis pada instansi keimigrasian di Indonesia. Pada penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Johari et al. (2017), Musbah et al. (2016), Valentine dan Godkin (2019), Escadas et al. (2019) dan Vitell et al. (2005) melakukan kajian dengan menggunakan beberapa pembolehubah terhadap proses pengambilan keputusan etis selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pengkaji. Oleh kerana itu, implikasi teoretis yang dapat diberikan penyelidikan ini iaitu menambah khasanah keilmuan dibidang pengambilan keputusan etis serta memperkuat hasil penelitian terdahulu.

5.2.2 Implikasi Praktis

Perkhidmatan yang baik kepada masyarakat menjadi dasar utama bagi para petugas keimigrasian untuk bekerja. Hasil kajian ini dapat memberikan masukan perencanaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia secara lebih efektif khususnya. Melalui pengambilan keputusan etis yang baik dalam memberikan perkhidmatan, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi imigrasi semakin meningkat.

1. Budaya membaca yang ternyata sangat penting

Kerana rendahnya literasi yang tercermin pada jawapan responden yang dapat kesan besar pada isu etika serta pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan yang salah. Pejabat Imigrasi pada umumnya mengetahui adanya kode etik pegawai Imigrasi, namun ketentuan dalam kod etika tersebut kurang diketahui akibat jarang membaca.

2. Kurangnya kawalan berkala dan sosialisasi kod etika.

Masing-masing pimpinan di Unit Pelaksana Teknis Imigrasi memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan secara berkala serta melakukan sosialisasi kod etika kepada bawahannya.

3. Menekankan pada isu etika sebagai salah satu kompetensi yang diperlukan.

Menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat yang kurang percaya dengan pelayanan yang diberikan oleh pejabat imigrasi kerana masih banyak terjadi penyimpangan atau praktik yang tidak etis.

Hasil kajian ini juga dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang pemerintahan, khususnya di Indonesia. Hal ini disebabkan kajian etika dalam profesi keimigrasian masih belum banyak dikaji meskipun isu etika sudah banyak dibicarakan.

5.3 Saran kajian

1. Dibutuhkannya pendidikan maupun pelatihan berkelanjutan dengan sokongan pemerintah serta bagi para perencana dan pendidik dalam menyusun kurikulum pendidikan di Politeknik Imigrasi dapat sesuai dengan konsep etika. Kajian juga akan mampu merencanakan upaya pengembangan sumber daya manusia secara lebih efektif dengan menekankan pada isu etika sebagai salah satu kompetensi yang dibutuhkan
2. Kajian perbandingan jika diperlukan;
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan skala yang lebih luas, karena apabila dilihat dari hasil temuan kualitatif, pegawai imigrasi belum cukup mandiri dalam menyelesaikan masalah di lapangan. Kajian ini dapat dilanjutkan pada spesialisasi keahlian lain seperti psikologi, dasar awam, pendidikan, maupun ilmu sosial lainnya.

5.4 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pada proses pengambilan keputusan etis menggunakan *framework* Rest (1986). Dimensi yang dijadikan fokus pada

penelitian ini iaitu faktor individual, organisasi, orientasi etika, intensitas moral, dan religiusitas. Hasil penelitiannya menemukan bahawa faktor pendidikan memiliki peranan penting pada proses pengambilan keputusan etis. Hasil temu bual dengan 30 responden memberikan kesimpulan bahawa kebanyakan menyebutkan faktor pendidikan sangat berpengaruh dalam memahami kod etika bekerja, lebih mudah mengerti peraturan, sedangkan pengalaman dijadikan pedoman, motivasi, acuan, dasar, modal dalam bertindak.

Guna mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan etis, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan menemukan bahawa iklim etika organisasi, orientasi etika relativisme, dan intensitas moral memiliki pengaruh signifikan dalam mempengaruhi proses pengambilan keputusan etis.

Pada proses pengambilan keputusan etis yang terdiri dari empat tahap proses yaitu *ethical issue, ethical judgment, ethical intention, dan ethical behavior*, masing-masing dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hasil penelitian ini menemukan bahawa tahapan proses pengambilan keputusan etis yang pertama iaitu *ethical issue* dipengaruhi oleh iklim etis organisasi, orientasi etika relativisme, dan intensitas moral. Proses *ethical judgment* dipengaruhi oleh iklim etis organisasi, orientasi etika relativisme, kedekatan, consensus sosial dan religiusitas. Proses *ethical intention* dipengaruhi oleh variabel iklim etis organisasi, orientasi etika idealism, orientasi etika relativisme, dan religiusitas. Selanjutnya proses akhir dari tahapan pengambilan keputusan etis menemukan bahawa hanya variabel iklim etis organisasi dan intensitas moral yang memiliki dampak terhadap *ethical behavior*. Faktor organisasi dan tindakan moral yang terus menerus dilakukan oleh pegawai imigrasi menjadi faktor penentu utama dalam pengambilan keputusan etis.

Hasil kajian ini juga menemukan bahwa faktor organisasi memiliki peranan terbesar dalam mempengaruhi keputusan etis yang dilakukan oleh pegawai pejabat Imigrasi di Indonesia. Oleh karena itu, pihak manajerial kantor Imigrasi perlu memberikan pengawasan yang menyeluruh dan menguatkan nilai-nilai yang ada pada kod etika kantor imigrasi agar para petugas dapat bekerja dengan berorientasi perkhidmatan kepada masyarakat. Temuan ini yang membezakan dengan kajian terdahulu yang dilakukan di Malaysia terkait dimensi amalan etika profesi yang mendapati temuan bahawasanya dimensi religiusitas memiliki peranan terbesar dalam suatu organisasi.



RUJUKAN

- Ahmad, S., Idris, K., & Ismail, A. (2009). Dimensi amalan etika profesion. *Malim*, 10, 17–38.
- Aidt, T., Dutta, J., & Sena, V. (2008). Governance regimes, corruption and growth: Theory and evidence. *Journal of Comparative Economics*, 36(2), 195–220. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2007.11.004>.
- Bahri, S. (2019, November 5). Jual Visa Bekas Pada Orang Asing, Oknum PNS Imigrasi Bali Ditangkap Oleh Kejaksaan - INAnews. INAnews. <https://www.inanews.co.id/2019/11/jual-visa-bekas-pada-orang-asing-oknum-pns-imigrasi-bali-ditangkap-oleh-kejaksaan>.
- Beeri, I., Dayan, R., Vigoda-Gadot, E., & Werner, S. (2013). Advancing ethics in public organizations: The impact of an ethics program on employees' perceptions and behaviors in a regional council. *Journal of Business Ethics*, 112(1), 59–78. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:kap:jbuset:v:112:y:2013:i:1:p:59-78>.
- Bertens, K. (1997). *Etika*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bertens, K. (2000a). *Pengantar Etika Bisnis*. Penerbit Kanisius.
- Bertens, K. (2000b). *Pengantar Etika Bisnis*. Penerbit Kanisius.
- Bowman, J. S., Berman, E. M., & West, J. P. (2001). The profession of public administration: An ethics edge in introductory textbooks? *Public Administration Review*, 61(2), 194–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/0033-3352.00022>.
- Breakey, H., & Sampford, C. (2017). Employed professionals' ethical responsibilities in public service and private enterprise: Dilemma, priority and synthesis. *UNSW Law Journal*, 40(1), 262–301.
- Briando, B., & Embi, M. A. (2020). Work ethic principles of state civil apparatus in the ministry of law and human rights of the republic of Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7 Special Issue), 2770–2782.
- Briando, B., Rasona, A., & Purnomo, A. S. (2018). Akuntabilitas kinerja instansi keimigrasian berbasis SMILE. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 1(2), 25–47.
- Brockett, R. G. (1988). *Ethical Issues in Adult Education*. Teachers College, Columbia University.
- Browning, J. M., & Zabriskie, N. B. (1983). How ethical are industrial buyers. *Industrial Marketing Management*, 12, 219–224.
- Cervero, R. M. (1988). *Effective continuing education for professionals*. ERIC.
- Cervero, R. M., & Wilson, A. L. (2001). *Power in practice: Adult education and the struggle for knowledge and power in society*. John Wiley & Sons.
- Chan, C., & Ananthram, S. (2019). Religion-based decision making in Indian multinationals: A multi-faith study of ethical virtues and mindsets. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 651–677. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3558-7>.

- Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 221–259. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1518-9>.
- Curtis, M. B. (2006). Are audit related ethical decisions dependent upon mood? *Journal of Business Ethics*, 68, 191–209.
- d'Agostino, G., Dunne, J. P., & Pieroni, L. (2016a). Corruption and growth in Africa. *European Journal of Political Economy*, 43, 71–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2016.03.002>.
- d'Agostino, G., Dunne, J. P., & Pieroni, L. (2016b). Government spending, corruption and economic growth. *World Development*, 84, 190–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.03.011>.
- Dasgupta, S., Saraswathi, M. V., Somayaji, K., Pentapati, K. C., & Shetty, P. (2018). Comparative evaluation of fluoride release and recharge potential of novel and traditional fluoride-releasing restorative materials: An in vitro study. *Journal of Conservative Dentistry: JCD*, 21(6), 622.
- Elango, B., Paul, K., Kundu, S. K., & Paudel, S. K. (2010). Organizational ethics, individual ethics, and ethical intentions in international decision-making. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 543–561. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0524-z>.
- Endah, K. (2018). Etika pemerintah dalam pelayanan publik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 141–151. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Escadas, M., Jalali, M. S., & Farhangmehr, M. (2019). Antecedents of consumer ethical decision-making: a multidimensional analysis of emotions, moral intensity, moral philosophies, personal norms, and intrinsic religiosity. In P. Rossi & N. Krey (Eds.), *Finding new ways to engage and satisfy global customers* (pp. 543–552). Springer International Publishing.
- Fagothay, A. (1972). *Right and reason: Ethics in theory and practice*. Mosby.
- Finnis, J. (1983). *Fundamentals of ethics*. Clarendon Press.
- Flexner, A. (2001). Is social work a profession? *Research on Social Work Practice*, 11(2), 152–165. <https://doi.org/10.1177/104973150101100202>.
- Fukuyama, F. (2013). What is governance? *Governance*, 26(3), 347–368. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gove.12035>.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Rand McNally.
- Greenfield, A., Norman, C., & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 419–434. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:kap:jbset:v:83:y:2008:i:3:p:419-434>.
- Gründler, K., & Potrafke, N. (2019). Corruption and economic growth: new empirical evidence. *European Journal of Political Economy*, 60, 101810. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2019.08.001>.

- Hao, Y., Chang, C.-P., & Sun, Z. (2018). Women and corruption: evidence from multinational panel data. *Quality & Quantity*, 52(4), 1447–1468. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0530-7>.
- Hodge, A., Shankar, S., Rao, D. S. P., & Duhs, A. (2011). Exploring the links between corruption and growth. *Review of Development Economics*, 15(3), 474–490. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-9361.2011.00621.x>.
- Huang, C.-J. (2016). Is corruption bad for economic growth? Evidence from Asia-Pacific countries. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 247–256. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.najef.2015.10.013>.
- Johari, R. J., Mohd-Sanusi, Z., & Chong, V. K. (2017). Effects of auditors' ethical orientation and self-interest independence threat on the mediating role of moral intensity and ethical decision-making process. *International Journal of Auditing*, 21(1), 38–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ijau.12080>.
- Kinchin, N. (2007). More than writing on a wall: Evaluating the role that codes of ethics play in securing accountability of public sector decision-makers. *Australian Journal of Public Administration*, 66(1), 112–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.2007.00519.x>.
- Koerniawan, K. A. (2013). Etika profesi dalam problematika di era competitif menurut sisi pandang akuntan publik. *MODERNISASI*, 9(1), 49–64.
- Kompas. (2019). *Kepala imigrasi terjaring OTT, diduga terkait izin tinggal wisatwan asing*. <https://regional.kompas.com/read/2019/05/28/13143801/kepala-imigrasi-terjaring-ott-diduga-terkait-izin-tinggal-wisatawan-asing>.
- Kracher, B., Chatterjee, A., & Lundquist, A. R. (2002). Factors related to the cognitive moral development of business students and business professionals in india and the United States: Nationality, education, sex and gender. *Journal of Business Ethics*, 35(4), 255–268. <https://doi.org/10.1023/A:1013859404733>.
- Laninska, S., & Garcia-Lamor, J. (2006). Morals, ethics, and integrity: How code of conduct contribute to ethical adult education practice. *Public Organization Review*, 6, 3–20.
- Lehman, G. (2014). Moral will, accounting and the phronemos. *Critical Perspectives on Accounting*, 25(3). <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2013.10.004>.
- Loe, T. W., Ferrell, L., & Mansfield, P. (2000). A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *Journal of Business Ethics*, 25(3), 185–204. <https://doi.org/10.1023/A:1006083612239>.
- Loviscky, G. E., Treviño, L. K., & Jacobs, R. R. (2007). Assessing managers' ethical decision-making: An objective measure of managerial moral judgment. *Journal of Business Ethics*, 73(3), 263–285. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9206-2>.
- Lu, C.-S., & Lin, C.-C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209–223. <http://www.jstor.org/stable/24033264>.
- Lues, L. (2007). Service delivery and ethical conduct in the public service: The missing links. *Koers - Bulletin for Christian Scholarship*, 72(2), 219–238. <https://doi.org/10.4102/koers.v72i2.200>.

- Mauro, P. (1995). Corruption and growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(3), 681–712. <https://doi.org/10.2307/2946696>.
- Méon, P.-G., & Sekkat, K. (2005). Does corruption grease or sand the wheels of growth? *Public Choice*, 122(1–2), 69–97. <https://doi.org/10.1007/s11127-005-3988-0>.
- Mo, P. H. (2001). Corruption and economic growth. *Journal of Comparative Economics*, 29(1), 66–79. <https://doi.org/10.1006/jcec.2000.1703>.
- Musbah, A., Cowton, C. J., & Tyfa, D. (2016). The role of individual variables, organizational variables and moral intensity dimensions in Libyan management accountants' ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 335–358. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2421-3>.
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375–413. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-2929-7>.
- Ortas, E., Moneva, J. M., Burritt, R., & Tingey-Holyoak, J. (2014). Does sustainability investment provide adaptive resilience to ethical investors? evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 297–309. <http://www.jstor.org/stable/24033270>.
- Pasaribu, P. Y., & Briando, B. (2019). Internalisasi nilai-nilai pancasila dalam penyusunan kode etik aparatur pengawas internal pemerintah (APIP). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(2), 245–264.
- Reamer, F. G. (1982). Conflicts of professional duty in social work. *Social Casework*, 63(10), 579–585. <https://doi.org/10.1177/104438948206301001>.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Rhode, D. L. (2000). Access to justice. *Fordham L. Rev.*, 69, 1785.
- Santoso, M. I. (2007). *Perspektif imigrasi dalam united nation convention against transnational organized crime*. Perum Percetakan Negara Republik Indonesia.
- Solomon, R. C. (1984). *Etika suatu pengantar*. Erlangga.
- Swaleheen, M. (2011). Economic growth with endogenous corruption: an empirical study. *Public Choice*, 146(1), 23–41. <https://doi.org/10.1007/s11127-009-9581-1>.
- Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2010). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 531–551. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0237-3>.
- Tsanana, E., Chapsa, X., & Katrakilidis, C. (2016). Is growth corrupted or bureaucratic? Panel evidence from the enlarged EU. *Applied Economics*, 48(33), 3131–3147. <https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1136395>.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277–288. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009).

- Vitell, S. J., Paolillo, J. G. P., & Singh, J. J. (2005). Religiosity and consumer ethics. *Journal of Business Ethics*, 57(2), 175–181. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-4603-x>.
- Vollmer, H. M., & Mills, D. L. (1966). *Professionalization*. Prentice-Hall.
- Winstanley, D., & Woodall, J. (2000). The ethical dimension of human resource management. *Human Resource Management Journal*, 10(2), 5–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2000.tb00017.x>.
- Woodbine, G. F., Fan, Y. H., & Scully, G. (2013). How Chinese auditors' relativistic ethical orientations influence their love of money. *EJBO: Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, 18(2).



LAMPIRAN

Lampiran A Wawancara 1 (R3)

Tanggal	: 4 Agustus 2022
Nama	: Yohanes Roy Surya Sanjaya
Usia	: 28 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 6
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Kepala Seksi Ijin Tinggal

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kantor Imigrasi saat ini dalam kondisi kondusif semua berjalan dengan baik sesuai peraturan yang berlaku permasalahan harusnya pada sistem pelayanan umum dapat diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai sebagai pedoman perilaku pegawai mengenai baca kode etik saya jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Kode etik telah ditetapkan di kantor imigrasi dengan baik, seluruh pegawai menjalankan tugas dan fungsi sesuai ketentuan sudah ada pelanggaran.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Kami melihat kode etik sudah ditetapkan secara keseluruhan mulai dari pimpinan sampai bawahan telah menjalankan.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Pelanggaran kode etik ketika pegawai mempunyai ego masing-masing dan memiliki kepentingan pribadi merupakan pemicu pelanggaran kode etik.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan terjadi di kantor imigrasi khusunya dalam pelayanan dimana dalam pelaksanaannya terjadi interaksi dengan masyarakat maka harus melayani dengan baik dan professional agar tidak tergoda untuk melanggar.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Faktor pendidikan sangat berpengaruh karena dengan pendidikan yang tinggi seseorang lebih mudah memahami kode etik sehingga dapat menjalankan karena paham aturannya demikian juga pengalaman dapat mendorong bekerja sesuai kode etik.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :Dorongan pimpinan kantor imigrasi kepada bawahannya dengan selalu mengawasi dan bila ada kendala langsung diberi arahan dan petunjuk sehingga tidak ada pelanggaran dan kesulitan dalam bekerja.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :Kode etik di kantor imigrasi harus dijalankan secara penuh untuk membangun etos kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja dan bila ada keringanan maka akan menurunkan kinerja kantor imigrasi.

10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

Jawab :Menurut saya memahami konsekuensi dari tindakannya karena kode etik merupakan pedoman/batasan perilaku pegawai,

11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab : Nilai-nilai agama menurut saya memiliki pengaruh sangat besar karena ajaran agama membentuk seseorang berbuat baik ibadah/pemahaman terhadap agama baik maka akan sejalan dengan isi kode etik.

12. Bagaimana harapan anda terkait kode etik di kantor imigrasi?

Jawab: agar tetap dijalankan dan bila yang melanggar agar terlebih dahulu diberi peringatan dan bagi pimpinan agar senantiasa menguatkan bawahan nya supaya tidak melanggar kode etik.

Lampiran B

Wawancara I (R4)

Tanggal	: 26 Juli 2022
Nama	: Bintang Ayu Soraya
Usia	: 29 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Suasana sangat mendukung walaupun saat ini setelah pandemic sudah meningkat cukup ramai pemohon dan kondusif permasalahan hanya pada jaringan namun dapat diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui sejak menjadi CPNS dalam pembekalan dan salah satunya mengenai kode etik pegawai sebagai kode perilaku pegawai untuk membacanya masih jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Sudah ditetapkan dengan baik untuk mencegah adanya pelanggaran pegawai, apalagi untuk memasuki zona integritas untuk menuju WBK/WBBM selalu diarahkan dan ditekankan agar pegawai menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Seluruh pegawai sudah menjalankan kode etik dengan tolak ukur bahwa kantor imigrasi telah memperoleh predikat WBK WBBM dan tidak terjadi pelanggaran pegawai.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :
Menurut saya ada dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Internal yaitu dorongan diri sendiri yang tidak terkontrol, sedangkan eksternal pergaulan pegawai yang kurang baik.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan menurut saya juga bisa datang dari internal dan eksternal.
Godaan cukup besar di kantor dalam hal pelayanan dimana bila terjadi benturan kepentingan apalagi bila pemohon meningkat akan terjadi interaksi yang rawan penyalahgunaan wewenang.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Faktor pendidikan sangat mendorong pegawai untuk mematuhi kode etik dimana semakin tinggi pendidikan lebih mudah memahami peraturan dan membedakan mana yang baik dan buruk demikian juga pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar pedoman agar tidak terulang perbuatan yang buruk.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :Pimpinan merupakan contoh yang dapat diikuti oleh bawahannya dalam hal inipimpinan senantiasa memberikan pengarahan baik dalam rapat maupun apel serta selalu melakukan pengawasan serta evaluasi.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :Menurut saya kode etik harus dijalankan penuh agar pegawai dapat menjalankan tugasnya secara benar dan bila melanggar di tindak sesuai ketentuan kode etik dan tidak ada keringanan.

10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

Jawab :Menurut saya seharusnya memahami karena sudah diberikan pengarahan dan perbekalan sehingga mengetahui konsekuensi dari tindakannya.

11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Menurut saya nilai-nilai agama cukup besar pengaruhnya karena ajaran agama mengajarkan yang baik dan bila taat beragama kecil untuk melakukan pelanggaran.

12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :Harapan saya agar kode etik dapat dipahami dan dijalankan perlu dilakukan sosialisasi dan pegawai perlu diingatkan terus serta perlu adanya bimbingan/ceramah agama bagi pegawai.

Lampiran C

Wawancara I (R5)

Tanggal	:24 Agustus 2022
Nama	: Tedy Anugerah
Usia	:43
Jenis Kelamin	:L
Pendidikan terakhir	:S2
Masa bekerja di keimigrasian	:21Tahun
Jabatan dalam Organisasi	:Kabag tata Usaha

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab: peningkatan pekerjaan setelah pandemic, kondusif sesuai dengan peraturan yang berlaku serta permasalahan adanya penyesuaian aturan yang baru harus di update setelah pandemic sering terlambat
2. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab: Tahu tetapi jarang membaca
3. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab: sudah diterapkan mulai dari kegiatan apel dan kegiatan lainnya dapat dimonitor oleh pimpinan
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi
Jawab: seluruh pegawai dapat dimonitor oleh pimpinan
5. Faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik
Jawab: karor internal dan external, pengaruh sosmed, pergaulan yang ada diluar memungkinkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang
6. Seberapa besar godaan melanggar kode etik di kantor imigrasi
Jawab: potensi godaan cukup besar, apalagi jumlah pemohon meningkat. Adanya interaksi dengan pemohon, pasti ada tawaran yang mempengaruhi pegawai
7. Bagaimana faktor Pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab: semakin tinggi edukasi, dapat memberikan pemahaman yang lebih sehingga dapat menjalankan tugas sesuai aturan, pengalaman pun membantu membedakan mana baik mana buruk.
8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas dari pelanggaran kode etik?
Jawab: senantiasa memberikan arahan terhadap apel pagi sore serta evaluasi terhadap kinerja agar selalu berpedoman terhadap sop yang ada
9. Apakah kode etik harus dijalankan secara penuh atau terdapat keringanan?
Jawab: tidak perlu ada keringanan
10. Bagi pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab: sebagian memahami sanksinya

11. Menurut anda seberapa besar dampak nilai nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab: berpengaruh besar terhadap pegawai, karena agama memberikan ajaran atau pedoman hidup sehingga apabila taat beribadah akan dapat melaksanakan tugas dengan baik

12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab: Perilaku tidak hanya dibatasi oleh kode etik namun juga harus perlu adanya bimbingan rohani agama sehingga kode etik dapat berjalan dengan baik dan dipatuhi



Lampiran D

Wawancara I (R6)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Ariza Ayumardani
Usia	: 32 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasi

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kantor imigrasi saat ini berjalan dengan baik dan volume kerja meningkat setelah pandemik berjalan kondusif tak terdapat permasalahan terhadap tugas dan fungsi, hanya masalah teknis namun bisa diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai ?
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai sebagai pedoman perilaku pegawai namun jarang membaca kode etik.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik selama ini diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai secara sadar apa yang menjadi kewajiban dan larangan untuk pegawai.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :Menurut saya seluruh pegawai telah menjalankan kode etik mulai dari pimpinan sampai bawahan dan selalu dilakukan pengawasan secara berjenjang dan selalu diingatkan.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Ada faktor yang mempengaruhi yaitu internal dan eksternal. Dari internal dorongan individu sejak lahir memiliki perilaku, watak baik dan buruk serta adanya faktor ekonomi dipengaruhi gaya hidup seseorang. Sedangkan, eksternal adanya lingkungan yang kurang baik serta kurang pengawasan atasan.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan melanggar menurut saya sangat subjektif. Pegawai yang memiliki gaya hidup tidak sesuai dengan pendapatan maka akan berpengaruh terhadap sikap perilaku bisa membawa adanya pelanggaran.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Benar pendidikan mendorong bekerja sesuai dengan kode etik karena semakin tinggi pendidikan seseorang dapat membentuk karakter yang lebih baik demikian pula pengalaman juga dapat membedakan mana yang baik dan yang buruk berdasarkan

pengalaman yang diperoleh.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :Dorongan pimpinan dari yang paling tinggi hingga yang rendah melakukan pengawasan secara langsung dan memberikan sanksi serta teguran terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :Kode etik di kantor imigrasi harus dijalankan secara penuh karena pada saat perumusan untuk disepakati sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan untuk kebaikan organisasi tidak ada keringanan.

10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

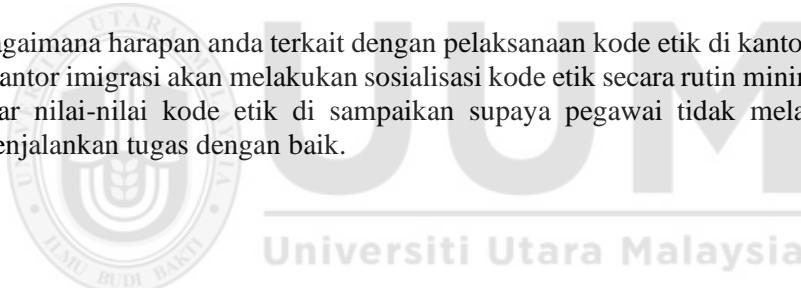
Jawab :Pada umumnya mereka memahami dan tahu apa konsekuensi dari tindakan diri sendiri.

11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Nilai-nilai agama cukup berpengaruh bagi pegawai karena kita makhluk tuhan yang diajarkan nilai-nilai yang baik sehingga sejalan dengan kode etik pegawai.

12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :

Kantor imigrasi akan melakukan sosialisasi kode etik secara rutin minimal pada saat apel agar nilai-nilai kode etik di sampaikan supaya pegawai tidak melanggar dan dapat menjalankan tugas dengan baik.



Lampiran E

Wawancara I (R7)

Tanggal	: 14 Agustus 2022
Nama	: Ruth Valenia Ersa Bathari
Usia	: 27 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kantor imigrasi saat ini setelah pandemic covid yang mereda cukup kondusif walaupun pelayanan meningkat dan tidak terdapat permasalahan yang mengganggu kantor.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai dan untuk membacanya saya jarang,
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Menurut saya penerapan kode etik sejauh ini sudah diterapkan, karena kode etik harus dijalankan atau dilaksanakan oleh seluruh ASN, dengan menjalankan tugas secara disiplin dan tidak melanggar ketentuan.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Secara umum pegawai telah menjalankan kode etik walaupun tidak ada jaminan 100%, namun dilihat dari pelanggaran yang ada saat ini tidak ada itulah ukurannya.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Yang mendorong melanggar kode etik pegawai biasanya datang dari diri sendiri dan ego dari keinginan yang besar dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan juga faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi baik dan buruknya sikap seseorang.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Setiap yang kita lakukan pasti ada godaan namun bagaimana cara mengatasi tentunya pegawai harus memiliki integritas karena pekerjaan pelayanan di kantor imigrasi tidak terhindar dari interaksi langsung petugas dan pemohon sangat rawan adanya konflik kepentingan.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Menurut saya faktor pendidikan sangat mempengaruhi semakin tinggi pendidikan seseorang akan mempengaruhi cara berfikir dan membentuk lebih dewasa

memiliki banyak pengalaman dalam melangkah agar tidak melanggar.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Untuk membentuk lingkungan kerja yang baik faktor pimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat karena pimpinan juga memiliki fungsi pengawasan serta tindakan preventif terhadap pegawai sepeaya tidak melanggar dan pimpinan melakukan pengarahan serta petunjuk.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Bicara kode etik merupakan aturan yang harus dilakukan secara penuh namun dalam pelaksanaanya pasti ada diskresi dulihat dari seberapa besar kesalahan yang dilakukan dengan memberi kesempatan namun tetap diperintahkan secara tertulis.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Sebenarnya mereka memahami bahwa setiap yang melakukan pelanggaran pasti sudah tahu konsekuensinya akan tetapi merka kadang dibutakan oleh kepentingan pribadi diri sendiri.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Dampak nilai agama cukup besar karena ajaran agama bila dijalankan dengan benar sudah sesuai dengan kode perilaku. Karena bekerja menurut agama adalah sebagai ibadah, semakin taat beribadah tidak akan melanggar kode etik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya bahwa setiap ASN diharapkan semakin paham dan mengetahui dengan selalu diingatkan sesuai kode etik pegawai.

Lampiran F

Wawancara I (R8)

Tanggal	: 14 Agustus 2022
Nama	: Arif S
Usia	: 42Tahun
Jenis Kelamin	: L
Pendidikan terakhir	: S1 Akuntansi
Masa bekerja di keimigrasian	: 18Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kasie Ijin tinggal

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?

Jawab :Aman dan lancar khususnya dinagian pelayanan ijin tinggal sesuai SOP, tidak terdapat kendala yang berarti

2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai

Jawab :tahu mengenai tugas dan fungsi kode etik pegawai

3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :penerapannya sesuai dengan kode etik

4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi? Jawab

:hampir seluruh pegawai menjalankan kode etik dan tidak ada pelanggaran

5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?

Jawab

:kurang kontrol dari diri sendiri sehingga mudah melakukan pelanggaran

6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?

Jawab :Sapabila lingkungan kerja kurang baik dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam tugasnya

7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :semakin tinggi pendidikannya, semakin kritis dia berfikir, pandai berkomunikasi dan mudah berinteraksi dalam bekerja serta pengalaman dapat diimplementasikan di tempat kerja

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :pimpinan dapat dijadikan contoh dalam pelaksanaan pekerjaan pimpinan sebagai cermin bawahan untuk menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :harus dijalankan secara penuh namun dalam prakteknya masih ada toleransi dilihat sejauh mana tingkat pelanggaran tertentu dengan dilakukan pembinaan terhadap pelanggaran ringan

10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

Jawab :paham, karena mereka sudah tahu kode etik, maka tahu adanya sanksi

11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :nilai nilai agama sangat penting karena merupakan kontrol dalam menjalankan tugas

12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :agar pegawai tetap menjalankan tugas sesuai dengan kode etik maka perlu dilaksanakan sosialisasi kepada pegawai supaya pegawai dapat melakukan perubahan perilaku agar tetap dalam jalur yang benar agar mencegah terjadinya pelanggaran pegawai.

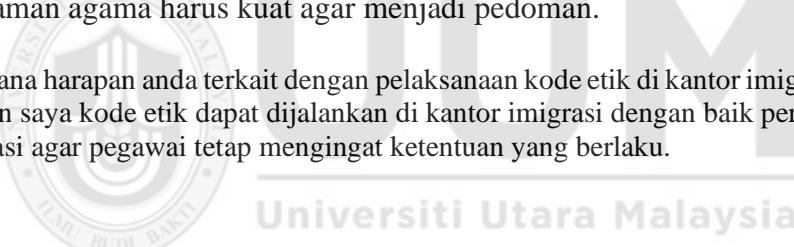
Lampiran G

Wawancara I (R9)

Tanggal	: 9 Agustus 2022
Nama	: Ika Rahmawati
Usia	: 41 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 21 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kepala Bidang Dokumen Perjalanan

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan? Jawab :Pada umumnya berjalan dengan lancar dengan dukungan SDM yang cukup untuk menjalankan tugas dan fungsi, namun ada kendala dalam kesisteman dimana permasalahan yang ada mengenai server kadang bermasalah dan butuh waktu namun semua bisa diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik namun walaupun jarang membacanya.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :Kode etik diterapkan khususnya pelayanan dimana petugas selalu melayani dengan baik penuh sopan santun dan tidak ada penyimpangan.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi? Jawab:Sebagian besar pegawai telah menjalankan kode etik pegawai di kantor imigrasi karena merupakan pedoman perilaku dalam menjalankan tugas.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik? Jawab :Pelanggaran biasanya dari diri sendiri yang tidak bisa mengontrol perilaku dalam pergaulan.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi? Jawab: Godaan melanggar kode etik bagi pegawai adanya interaksi maka akan timbul kepentingan oleh karena itu perlu ada sistem yang lebih baik agar pegawai sulit melakukan pelanggaran.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik? Jawab :Faktor pendidikan sangat mempengaruhi, semakin tinggi pendidikan seseorang akan mudah mengerti dan memahami terhadap pekerjaan maupun peraturan- peraturan yang berlaku sehingga bekerja sesuai dengan kode etik demikian juga pengalaman terdahulu menjadi motifasi.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Dorongan pimpinan agar tercipta bebas pelanggaran kode etik kepala kantor senantiasa memberikan arahan baik dalam apel maupun dalam rapat agar melaksanakan tugas sesuai dengan SOP agar tidak terjadi masalah pelanggaran.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Menurut saya kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh di kantor imigrasi oleh pegawai dan tidak perlu ada keringanan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :
Setiap pegawai pasti mengetahui konsekuensinya dari tindakannya apabila melanggar kode etik kerena kode etik mirip dengan kode perilaku yang memiliki sanksi bagi yang melanggar.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai-nilai agama sangat penting dalam bekerja karena agama mengajarkan hal-hal yang baik maka bila taat beragama akan menjalankan tugas dengan baik pemahaman agama harus kuat agar menjadi pedoman.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :Harapan saya kode etik dapat dijalankan di kantor imigrasi dengan baik perlu dilakukan sosialisasi agar pegawai tetap mengingat ketentuan yang berlaku.



Lampiran H

Wawancara I (R10)

Tanggal	: 4 Agustus 2022
Nama	: Trisakti Jayadi
Usia	: 34 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 15 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kepala Seksi Pelayanan Dokumen

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi saat ini kantor imigrasi dalam keadaan kondusif dan sangat transparan dan tidak ada masalah hanya perlu meningkatkan pelayanan dan inovasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai ?
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai hanya saja jarang membacanya.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi sudah berjalan dengan baik khususnya dalam pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Seluruh pegawai kantor imigrasi sudah melakukan bahkan PPNPN pun agar bekerja sesuai ketentuan dan mentaati segala peraturan yang ada penekanan pada kedisiplinan.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Menurut saya yang mendorong adalah faktor gaya hidup yang meningkat otomatis untuk memenuhi bila gaji tidak cukup maka pegawai akan melanggar.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan sangat besar terutama pada bagian pelayanan dan pengawasan karena adanya wewenang yang dimiliki saat berinteraksi dengan pemohon rawan menyalahgunakan wewenang berarti melanggar kode etik.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan berpengaruh tapi tidak besar yang sangat berpengaruh adalah pada pribadi masing-masing untuk menyikapi adanya gaya hidup sedangkan faktor pengalaman dapat dijadikan pedoman dalam bekerja.
8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :Peran pimpinan terutama saat apel menyampaikan penekanan terhadap pelaksanaan kerja sesuai kode etik dan untuk pelayanan senantiasa ditingkatkan.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik di kantor imigrasi sebaiknya dilaksanakan secara penuh dan untuk mencegah pelanggaran selalu dilakukan pengawasan untuk meningkatkan kinerja.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Pada umumnya mereka memahami adanya sanksi di setiap peraturan walaupun jarang membacanya.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai-nilai agama sangat penting dalam menjalankan tugas, ajaran agama apapun mengajarkan yang baik dapat menjadi pedoman perilaku seseorang hal ini tentu sejalan dengan nilai-nilai yang ada pada kode etik pegawai.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :Harapan saya jangan dikasih kendor bila ada yang melanggar tetap diberi sanksi agar jera.



Lampiran I

Wawancara I (R11)

Tanggal	: 4 Agustus 2022
Nama	: Rendi Ferlino
Usia	: 37 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 12 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kepala Seksi Ijin Tinggal

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kantor imigrasi kondisinya kondusif dan nyaman hal ini dapat dijelaskan bahwa kantor imigrasi Jakarta Selatan telah memperoleh predikat WBK/WBBM itu sebagai tolak ukur dan permasalahan selama ini dapat segera diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai sebagai pedoman para pegawai dalam melaksanakan tugas untuk baca kode etik jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi mulai dari kepala kantor sampai bawahannya melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dilakukan pengawasan dari atasan sampai bawahannya.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Saat ini semua pegawai kantor imigrasi sudah menjalankan kode etik dalam pelaksanaan tugas tidak terjadi pelanggaran.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Menurut saya pegawai melanggar kode etik karena pegawai tersebut tidak disiplin dalam menjalankan tugas juga adanya pimpinan yang tidak memberikan contoh baik maka pegawai tidak takut untuk melakukan pelanggaran.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan yang sering timbul adanya hubungan pegawai dan pemohon/masyarakat interaksi tersebut timbul adanya kepentingan dari kedua belah pihak hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai tersebut.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Pendidikan menurut saya bisa mempengaruhi pegawai bekerja sesuai kode etik karena dengan intelektual dapat mudah dipahami sehingga tahu batasan demikian pula pengalaman yang dimiliki dapat memandu supaya tidak terulang perilaku yang jelek.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Didorong oleh pimpinan agar tidak melanggar kode etik, pimpinan sangat perhatian terhadap integritas pegawainya agar tidak melakukan pelanggaran.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh kerena kantor imigrasi Jakarta Selatan dapat dikatakan sebagai barometer imigrasi di Indonesia dan tidak perlu ada keringanan pelaksanaan kode etik.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Mereka pasti memahami adanya sanksi dari kode etik pegawai selaku ASN harus tahu mana yang baik dan buruk.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Menurut saya nilai-nilai agama 100% memiliki pengaruh terhadap perilaku pegawai, siraman rohani bagi pegawai perlu ditingkatkan agar seseorang lebih baik dalam tindakannya dan nilai agama dapat menangkal perbuatan buruk.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab: agar penerapan kode etik pegawai berjalan dengan baik karena merupakan pedoman perilaku bagi setiap pegawai untuk itu perlu sosialisasi terus agar selalu diingat oleh pegawai.

Lampiran J

Wawancara I (R12)

Tanggal	: 4 Agustus 2022
Nama	: Arif Budiman
Usia	: 27 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 5
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Jabatan Fungsional Umum (JFU)

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja khususnya dibidang pelayanan sangat kondusif karena adanya aplikasi E paspor memudahkan pelayanan, adapun permasalahan yang ada halnya pada persyaratan permohonan namun dapat diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai ?
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai dan sudah pernah membacanya walaupun tidak sering.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik khususnya pada pelayanan paspor sesuai arahan kepala kantor agar dalam melaksanakan tugas dan fungsi berdasarkan peraturan dan SOP yang ada.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Kode etik telah diterapkan kepada seluruh pegawai kantor imigrasi dengan mengedepankan sikap dalam pelayanan keimigrasian.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Menurut saya apabila pegawai melanggar kode etik ada beberapa alasan diantaranya pegawai mengabaikan arahan dan perintah pimpinan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan. Pimpinan senantiasa mengarahkan sesuai dengan koridor.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan untuk melanggar kode etik sebenarnya tergantung pada pribadi pegawai dalam menyikapi kondisi yang ada.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan sangat mempengaruhi terhadap seseorang, dengan pendidikan seseorang lebih mempunyai dan mengenali peraturan dengan cepat sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kode etik, demikian juga pengalaman seseorang dapat dijadikan acuan tindakannya.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Untuk menciptakan lingkungan kerja bebas dari pelanggaran perlu ada dukungan dari pimpinan berupa dukungan motivasi kerja pegawai terhadap pegawai sehari hari dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang telah melaksanakan tugas dengan baik dan sanksi bagi yang melanggar.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh dan totalitas agar tercipta citra pemerintahan yang baik terutama ASN itu sendiri, maka tidak perlu ada keringanan terhadap melakukan pelanggaran.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Menurut saya sebagian tidak mengetahui sanksi secara detail di akibatkan kurang membaca kode etik secara umum, dan perlu adanya informasi yang jelas terkait jenis sanksi.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai-nilai agama sangat dibutuhkan karena ajaran agama menjadi pedoman dalam kehidupan terutama dalam menjalankan tugas agar tidak melanggar kode etik, maka agar sering dilakukan siraman rohani.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :Harapan saya agar semua pegawai di kantor imigrasi Jakarta Selatan senantiasa menjaga dan melibatkan kode etik. Pimpinan diharapkan senantiasa memberikan motivasi agar pegawai tidak melanggar.

Lampiran L

Wawancara I (R13)

Tanggal	: 9 Agustus 2022
Nama	: Annisa Khoirunisa Rahmi
Usia	: 27 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: D IV
Keimigrasian Masa bekerja di keimigrasian	: 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Jabatan Fungsional Umum (JFU)

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan? Jawab :Kondisi kantor imigrasi dalam suasana sangat aman dan teratur dalam pekerjaan, kendala terjadi pada pelayanan e-paspor dimana persyaratan tidak manual pada saat di scan namun dapat diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai karena sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas mengetahui sejak ikut pelatihan latsar walaupun jarang membacanya.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik pegawai telah dijalankan oleh pegawai dengan baik dan benar dalam pelaksanaan mulai dari asal kedisiplinan serta peningkatan pelayanan.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :Hampir keseluruhan pegawai telah menjalankan kode etik, karena seluruh pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mempengaruhi pegawai melanggar kode etik adanya faktor internal dimana dalam pergaulan dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka disadari akan terpengaruh.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan melanggar kode etik dari yang terkecil dalam hal kedisiplinan tidak ikut apel, tidak memakai atribut hal-hal kecil nisa terjadi dengan adanya tidak bisa mengontrol diri sendiri.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Pengaruh pendidikan karena dari pembelajaran bisa mengukur tingkat kualitas seseorang dengan baik sehingga dapat membedakan perbuatan baik dan buruk. Demikian juga pengalaman seseorang dapat dijadikan pedoman untuk pelaksanaan kegiatan agar sesuai ketentuan.
8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :Peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang tidak melanggar kode etik yaitu menjadi contoh bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas, kalau pimpinannya baik bawahannya malu untuk berbuat pelanggaran.

9. Apakah kode etik yang ada di kantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik di kantor imigrasi harus dijalankan secara penuh karena merupakan pedoman perilaku bagi pegawai dalam melaksanakan tugas, keringanan di berikan dengan dilihat tingkat kesalahan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Seharusnya selaku ASN memahami sanksi dalam kode etik, karena kode etik telah menjadi pedoman yang harus diatasi.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama dapat dijadikan pedoman pelaksanaan kode etik karena ajaran agama dapat mendorong seseorang untuk berbuat baik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab: seluruh ASN dapat mematuhi kode etik karena dalam pelaksanaan tugas tidak boleh melakukan pelanggaran dan bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



Lampiran M

Wawancara I (R14)

Tanggal	: 9 Agustus 2022
Nama	: Yuda Arif Zulkarnain Siregar
Usia	: 25 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: D IV
Keimigrasian Masa bekerja di keimigrasian	: 2 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Jabatan Fungsional Umum (JFU)

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja saat ini sangat bagus terutama setelah pandemic reda, bekerja sesuai dengan ketentuan dan tidak tertutup permasalahan.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode saat mengikuti latsar CPNS dan soal baca kode etik jarang membacanya.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi sudah berjalan cukup baik dimana pegawai yang telat masuk kantor sudah diberikan teguran oleh pimpinan.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Seluruh pegawai menjalankan kode etik dengan memenuhi ketentuan-ketentuan kode etik dalam melaksanakan tugas.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melanggar kode etik berasal dari diri pribadi pegawai yang kurang memiliki integritas sehingga mudah terpengaruh untuk melakukan pelanggaran.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan biasanya terbesar dari pribadi pegawai sementara dari luar sangat kecil.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :
Faktor pendidikan sangat mendorong bekerja sesuai kode etik karena pengetahuan yang dimiliki dapat dipraktekan pengalamannya sebagai pedoman/pembelajaran agar kedepan lebih baik.
8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :

Dorongan pimpinan sangat berpengaruh karena pimpinan dapat dijadikan contoh untuk memberi semangat kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas lebih baik.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :

Kode etik kantor imigrasi harus dijalankan secara penuh namun bila pelanggaran ringan diberikan peringatan dan bimbingan/arahan agar tidak mengulangi dan dapat bekerja dengan baik.

10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

Jawab :

Mereka para ASN harusnya memahami karena kode etik merupakan pedoman perilaku yang harus ditaati oleh pegawai.

11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :

Nilai-nilai agama sangat berpengaruh terhadap seseorang untuk mentaati kode etik, sebagai umat beragama diajarkan nilai-nilai kebaikan demikian juga kode etik sehingga taat beragama otomatis melakukan kode etik.

12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi? Jawab : Harapan saya kode etik pegawai di kantor imigrasi agar lebih di tegakan lagi dan di jalankan oleh seluruh pegawai sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

Lampiran N

Wawancara I (R15)

Tanggal	: 16 Agustus 2022
Nama	: Anggoro
Usia	: 36 Tahun
Jenis Kelamin	: laki-laki
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 16 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kepala Bidang Perjalanan Ijin Tinggal

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan? Jawab :Kondisi kantor dalam keadaan aman dengan adanya dukungan SDM yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai ketentuan dan prosedur sehingga dapat berjalan dengan lancar tanpa ada masalah yang berarti,
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik megawai yang merupakan pedoman dan standar kerja dalam pelaksanaan tugas sesuai isi yang terkandung dalam kode etik.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Kode etik diterapkan oleh pegawai karena merupakan kewajiban dengan diawali kegiatan apel sebagai kesiapan melaksanakan tugas dengan persiapan kehadiran tepat waktu dapat menghasilkan kerja yang lebih produktif dan semua dapat dilayani dengan baik tanpa ada pelanggaran.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Sebagian besar pegawai menjalankan tugas sesuai dengan kode etik dapat dilihat absen kehadiran yang mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sebagai ASN berpedoman dengan kode etik.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Yang mendorong pegawai melanggar kode etik adalah adanya gaya hidup pegawai itu sendiri pegawai melihat gaya hidup orang lain yang lebih tinggi melihat hal itu timbul upaya keinginan untuk memenuhi dengan berbagai macam cara hingga melakukan pelanggaran.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan biasanya terjadi pada saat pelayanan maupun pengawasan sangat rawan terhadap godaan dimana terjadi interaksi antara petugas dengan pemohon kadang terjadi keinginan masyarakat untuk dibantu/dipermudah dengan janji imbalan yang menggiurkan integritas pegawai.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :faktor pendidikan sangat mendukung pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik, karena dengan pendidikan/pelatihan dapat membuat pegawai memiliki pemahaman yang lebih sehingga lebih mudah untuk mempelajari peraturan- peraturan yang ada demikian juga pengalaman menjadi dasar untuk bertindak.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggarnan kode etik?
Jawab :Pimpinan kantor imigrasi selalu mengajak diskusi kepada para kepala bidang untuk menyerap seluruh aspirasidari bawah untuk kebaikan kantor suapaya bila ada hal-hal yang menghambat pekerjaan bisa diatasi dan dapat mendorong peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik dijalankan secara penuh karena dari pimpinan sudah memiliki komitmen untuk menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan untuk pelanggaran ringan agar diberikan teguran terlebih dahulu, untuk perbaikan dilakukan pembinaan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Mungkin mereka mengetahui adanya sanksi dan tahu akibatnya hanya mereka tidak berpikir jauh konsekuensi yang lebih berat dari tindakan pelaggaran.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai-nilai agama merupakan pondasi bagi kita sehingga mengetahui apa yang di larang, nilai agama ini sangat penting dan mendasar dalam bertindak dan berperilaku oleh karena itu dapat ditetapkan dalam menjalankan tugas
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi? Jawab :Harapan saya seluruh pegawai memiliki komitmen dan integritas tetap terjaga dalam melaksanakan tugas sebagai ASN.

Lampiran O

Wawancara I (R16)

Tanggal	: 14 Agustus 2022
Nama	: Andri Wahono
Usia	: 40 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 13 Tahun
Jabatan dalam Organisasi Umum	: Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kantor saat ini dalam kondisi kondusif semua berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan permasalahan ringan dapat segera diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai yang merupakan pedoman bagi ASN dalam melaksanakan tugas tentang baca kode etik bisa dibilang jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi sudah berjalan dengan baik, pegawai tidak ada yang melakukan pelanggaran menjaga kedisiplinan waktu bekerja dan melayani sesuai peraturan yang berlaku.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :
Di kantor imigrasi Surabaya sebagian besar sudah melaksanakan tugas dengan baik mengawali kerja dengan melaksanakan apel sebagai kewajiban kehadiran pegawai menjalankan tugas.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melanggar adalah adanya kebutuhan pribadi yang tidak seimbang dengan pendapatan yang diperoleh sehingga impian yang diluar kemampuan tersebut membuat kondisi pegawai rapuh
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Dalam melaksanakan tugas godaan terbesar pada bidang pelayanan dan pengawasan dimana ada peluang adanya negosiasi untuk kepentingan kedua belah pihak dengan mengesampingkan SOP yang ada.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Faktor pendidikan sangat berpengaruh terhadap pegawai ukurannya tingkat pemahaman diperoleh dari pendidikan sehingga mudah mengerti segala ketentuan dengan baik dan dapat dilaksanakan serta pengalaman merupakan modal untuk bertindak.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Pimpinan senantiasa melakukan pengarahan dilapangan dan pengawasan dalam pelaksanaan tugas sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sejalan dengan kode etik.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik di kantor imigrasi harus dijalankan secara penuh karena merupakan pedoman bagi pegawai untuk menjaga tidak terjadi pelanggaran dan bekerja sesuai dengan SOP.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Menurut saya mereka memahami dan mengetahui konsekuensinya bila melanggar, bahwa semua aturan pasti ada sanksinya.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :
Nilai/ajaran agama sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang pegawai, ketika ajaran agama dijalankan dengan baik maka sudah melaksanakan tugas sesuai dengan kode etik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya apa yang sudah berjalan dengan baik ini dipertahankan dan untuk meminimalkan pelanggaran dengan terus di selesaikan.

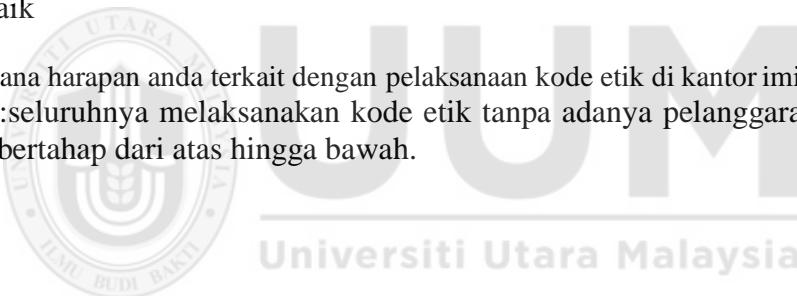
Lampiran P

Wawancara I (R17)

Tanggal	: 14 Agustus 2022
Nama	: Salsaralos
Usia	: 39 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 19Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kabag tata usaha

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :normal setelah pandemic dan permasalahan saat pandemik, beberapa pekerjaan tidak bisa dilakukan secara daring dan harus ke kantor namun dapat diatasi
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :tahu.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :bahwa seluruh pegawai bekerja berpedoman pada sop yang berlaku dan untuk kedisiplinan dilakukan apel pagi dan sore, pengecekan kelengkapan pegawai dan memastikan kehadirannya
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab : sebagian besar sudah melaksanakan kode etik karena dalam pelaksanaan tugas menjalankan aturan dan ketentuan yang berlaku dan sedikit yang melakukan pelanggaran ringan seperti telat apel
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melanggar adalah adanya kebutuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup dengan standar yang lebih sedangkan gaji tidak memadai maka dapat berakibat pelanggaran kode etik
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :datang dari diri sendiri dimana saat bertugas khususnya dalam hal pelayanan terkadang ada yang meminta fasilitas atau kemudahan dengan memberikan sesuatu, hal ini bila tidak memiliki integritas maka akan tergoda
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan sangat berpengaruh dapat mendorong pegawai bekerja sesuai dengan kode etik dimana Pendidikan atau pelatihan yang didapat membuat pegawai memahami dan mengerti pengetahuan yang membuat pegawai dapat membedakan baik dan buruk

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :dorongan pimpinan cukup besar agar bekerja sesuai dengan ketentuan karena pimpinan dapat dijadikan contoh panutan bagi bawahannya dan selalu melakukan arahan dan pengawasan
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :dijalankan secara penuh, harus dipertahankan agar tercipta kantor yang tertib, mengurangi pelanggaran, yang tinggi diberi peringatan
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Menurut saya mereka memahami dan mengetahui konsekuensinya bila melanggar, walaupun tidak secara detail mengetahui
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai/ajaran agama sangat berpengaruh terhadap pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik, sejalan dengan kode etik dimana agama mengajarkan sikap perilaku yang baik
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :seluruhnya melaksanakan kode etik tanpa adanya pelanggaran, dilaksanakan secara bertahap dari atas hingga bawah.



Lampiran Q

Wawancara I (R18)

Tanggal	: 16 Agustus 2022
Nama	: R Dedy Chairil Zain
Usia	: 39 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 16 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Muda Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kantor imigrasi aman dan baik pegawai bekerja sesuai dengan SOP permasyarakatan hanya pada pelayanan tergantung konsisten e-paspor pernah terjadi tidak dapat mengakses online namun dengan cepat dapat diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai sebagai kode perilaku bagi pegawai dalam menjalankan tugas.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Kantor imigrasi sudah menerapkan dengan baik sebagai bukti bahwa kantor imigrasi Surabaya telah memperoleh predikat WBK, tentunya tetap dilakukan pembinaan agar terjaga dari pelanggaran.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Kode etik menjadi dasar panduan bagi seluruh pegawai dalam menjalankan kode etik dengan baik.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong adalah adanya kepentingan pribadi, adanya naluri pegawai untuk memenuhinya dengan segala cara.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan besar bagi pegawai yang melaksanakan tugas pada bagian pelayanan dan pengawasan bila pegawai tidak memiliki integritas mudah melakukan pelanggaran.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Pendidikan sangat mendorong pegawai bekerja sesuai dengan kode etik melalui pendidikan pegawai memiliki kompetensi tentu akan membawa yang bersangkutan memahami peraturan dapat mencegah pelanggaran.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Pimpinan menjadi contoh tindakan bawahannya pimpinan selalu mengarahkan untuk bekerja dengan baik disiplin maka bawahan akan mencontoh bekerja dengan baik dan mencegah pelanggaran.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik harus dijalankan secara penuh untuk menegakan kedisiplinan namun bila terjadi pelanggaran dilihat dulu apakah kesalahannya bisa ditolelir atau tidak dan diperiksa dulu bila alasan logis bisa kesalahan prosedur bisa di bina dengan peringatan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Mereka yang melakukan pelanggaran memahami apa yang dilakukan pasti ada sanksinya/konsekuensi dari setiap peraturan, mereka tetap melakukan pelanggaran mungkin kondisi terpaksa.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama sangat berpengaruh karena pegawai bukan hanya memiliki intelektual saja yang baik tapi juga spiritual yang baik sebagai pedoman akan bertindak peningkatan keimanan membawa dampak seseorang berperilaku baik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya kode etik harus tetap dijalankan sebagai pedoman perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas bahkan sampai pension.

Lampiran R

Wawancara I (R19)

Tanggal	: 16 Agustus 2022
Nama	: Isti Kumalasari
Usia	: 25 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kantor saat ini dalam keadaan kondusif dan bekerja secara normal setelah pandemik, mengenai permasalahan yang ada dapat diatasi dengan cepat.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai sejak mengikuti pelatihan latsar CPNS, membaca kode etik pernah tapi jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi sudah berjalan dengan baik dimana pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan hingga memperoleh predikat WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi) ini merupakan indicator penerapan kode etik.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Kode etik sudah dijalankan oleh pegawai kantor imigrasi Surabaya dapat dilihat dari survei kepuasan masyarakat sangat baik dan tidak terjadi adanya pelanggaran.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Yang mempengaruhi adalah pegawai itu sendiri yang tidak terkontrol dan faktor eksternal lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi perilaku pegawai.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan terbesar dalam melaksanakan tugas pelayanan dan pengawasan bila masyarakat minta bantuan dengan memberikan sesuatu kepada pegawai hal ini akan mempengaruhi integritas pegawai.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai kode etik ilmu pengetahuan yang didapatkan yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dan membedakan mana yang baik dan mana yang buruk juga pengalaman dapat menentukan untuk bertindak.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Pimpinan menjadi contoh dalam melaksanakan tugas khususnya bagi bawahan apa yang dilakukan pimpinan bawahan akan mencontohkan yang baik dan pengawasan pimpinan dapat menjaga dari adanya pelanggaran.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik harus dijalankan secara penuh oleh kantor imigrasi karena tak hanya bertanggung jawab kepada pemerintah juga kepada tuhan yang maha kuasa maka dijalankan harus tegas tidak boleh ada keringanan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Mereka pasti mengetahui adanya konsekuensi bila melanggar karena sudah di berikan sosialisasi dan pembekalan sebagai ASN agar tidak melakukan pelanggaran dan bekerja sesuai kode etik.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama sangat mempengaruhi perilaku seseorang agama mengajarkan hal-hal yang baik dalam hal sikap dan perilaku yang dapat dijadikan dasar dalam bekerja hal ini sejalan dengan kode etik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya kode etik harus dijalankan dan dipertahankan sebagai perilaku bagi pegawai imigrasi untuk melaksanakan tugas dengan baik tidak terjadi penyalahgunaan wewenang dan melanggar peraturan.

Lampiran S

Wawancara (R20)

Tanggal	: 16 Agustus 2022
Nama	: Marissa
Usia	: 25 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	:D4 keimigrasian
Masa bekerja di keimigrasian	: 2
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian (JF)T

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kantor saat ini dalam keadaan tidak terdapat permasalahan
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Tahu, tetapi jarang membaca
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi sudah berjalan terutama dalam pelayanan baik kepada wni maupun wna sesuai dengan ketentuan dan SOP yang berlaku
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :seluruh pegawai telah menjalankan karena merupakan kewajiban bagi ASN untuk menaati sebagai pedoman dalam menjalankan tugas
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :adanya pengaruh dari orang lain yang kurang baik dan pegawai yang bersangkutan tidak memiliki integritas, maka mudah melakukan pelanggaran
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :cukup besar akibat adanya interaksi diantara petugas dengan pemohon dalam pelayanan sehingga timbul kepentingan dari kedua belah pihak
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
8. Jawab :Faktor pendidikan sangat berpengaruh untuk bekerja sesuai dengan kode etik karena memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran melatih pegawai untuk berperilaku yang baik artinya dapat membedakan mana baik mana buruk
9. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :untuk teciptanya kerja yang baik sedangkan yang dilakukan pimpinan saat apel memberikan arahan, bimbingan pengawasan serta monitoring

10. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :Kode etik harus dijalankan secara penuh oleh kantor imigrasi peraturan yang harus dipatuhi sebagai kewajiban bagi ASN dalam menjalankan tugas

11. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

Jawab :Mereka pasti mengetahui adanya konsekuensi bila melanggar setiap Tindakan yang melanggar peraturan pasti ada konsekuensinya

12. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Nilai agama sangat mempengaruhi perilaku karena itu ajaran agama menjadi pedoman dalam setiap tindakan

13. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :dapat diterapkan kepada seluruh pegawai terutama dalam pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak terjadi pelanggaran oleh pegawai.



Lampiran T

Wawancara (R21)

Tanggal	: 16 Agustus 2022
Nama	: Nisafadul Halim
Usia	: 36Tahun
Jenis Kelamin	: PL
Pendidikan terakhir	: D3 keimigrasian
Masa bekerja di keimigrasian	: 12 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Fungsional umum

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :berjalan dengan baik dan setiap ada masalah disampaikan kepada pimpinan untuk dapat diselesaikan
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Tahu, tetapi jarang membaca
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi sudah berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat, tidak ada pelanggaran, sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :hampir seluruh pegawai telah menjalankan kode etik sebagai pedoman dari tingkat kehadiran dan tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan baik
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :adanya keboasaan dari diri sendir yang kurang disiplin dan lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga pegawai mudah melakukan pelanggaran
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :cukup besar akibat adanya interaksi diantara petugas dengan pemohon disitulah ada celah untuk meyalahgunakan tugas
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan sangat berpengaruh dalam membentuk pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik demikian juga pengalaman untuk menjadi acuan bertindak berikutnya
8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :selalu melakukan pengarahan kepada pegawainya secara berkala

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik harus dijalankan secara penuh untuk menjaga atau mencegah pegawai lain melakukan pelanggaran tanpa ada keringanan
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Mereka pasti memahami adanya sanksi yang melanggar peraturan walaupun tidak secara detail
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :kode etik sejalan dengan ajaran agama
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :dapat diterapkan dengan baik agar tercapai tujuan organisasi.



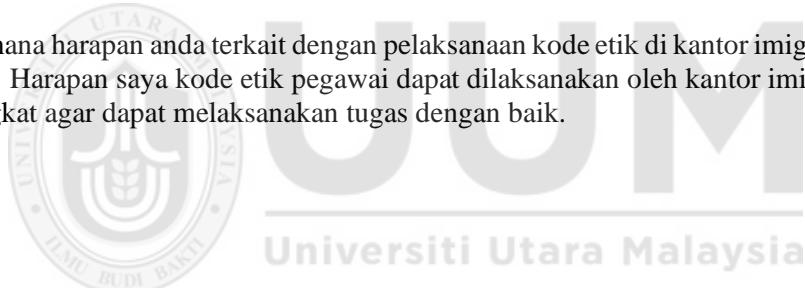
Lampiran U

Wawancara(R22)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Nofirman
Usia	: 39 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 12 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Jabatan Fungsional Umum (JFU)

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kodisi kerja kantor imigrasi setelah pandemic dalam keadaan sangat kondusif walaupun pelayaan meningkat dan tidak terjadi/tidak ada masalah.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai merupakan pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan untuk membacanya memang jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi sudah di laksanakan khususnya pada bidang pelayanan kepada masyarakat dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Sebagian besar pegawai telah menjalankan kode etik dalam pelaksanaan tugas dengan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku dan melaksanakan dengan baik.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mempengaruhi pegawai melakukan pelanggaran adalah masalah pribadi dari pegawai yang bersangkutan dan kurangnya kesejahteraan bagi pegawai sehingga pegawai rentan melakukan pelanggaran.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan cukup besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat, khususnya lingkungan kerja serta adanya beban kerja yang lebih beresiko untuk melakukan pelanggaran.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan cukup berpengaruh terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku demikian juga faktor pengalaman dapat mempengaruhi pegawai dalam bertindak.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Pimpinan sangat berpengaruh dalam menciptakan kerja yang baik karena dapat dijadikan contoh dalam bekerja dan selalu memberikan arahan hal ini penting agar pegawai melaksanakan tugas dengan benar.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh untuk menjaga ketertiban dan bekerja sesuai dengan ketentuan tidak perlu ada keringanan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Pegawai yang melakukan pelanggaran pada umumnya sudah memahami namun mungkin ada beberapa yang kurang memahami adanya sanksi secara detail.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai maka apabila melaksanakan ajaran agama dengan baik tentu dapat mengurangi/mencegah terjadinya pelanggaran.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab : Harapan saya kode etik pegawai dapat dilaksanakan oleh kantor imigrasi semakin meningkat agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.



Lampiran V

Wawancara (R23)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Siti Nurul Alfi Kobayanti
Usia	: 35 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja kantor imigrasi saat ini kondusif dan seluruh pegawai mematuhi tata tertib yang berlaku sedangkan permasalahan selalu ada namun dapat ditangani dengan baik dan cepat.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Ya saya memahami adanya kode etik pegawai dan pernah membaca peraturan tentang kode etik pegawai imigrasi.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi telah dilakukan melalui penerbitan standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan tugas dan pelayanan publik sehari-hari selain itu lebih lanjut subag kepegawaian membentuk tim komite kode etik sebagai langkah mengantisipasi indikasi pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Mayoritas pegawai kantor imigrasi melaksanakan tugas sesuai dengan kode etik sebagai pedoman bekerja.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melakukan pelanggaran kode etik adalah kurangnya kesadaran diri pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kode etik pegawai.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan pegawai melanggar kode etik cukup besar hal ini terutama saat menghadapi pemohon dengan beragam masalah yang ada. Kemungkinan persyaratan belum lengkap minta dibantu petugas, keadaan seperti ini bisa menggoda pegawai untuk melanggar ketentuan.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Faktor pendidikan tidak mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai kode etik karena baik orang berpendidikan rendah maupun tinggi seharusnya bisa melaksanakan etika bekerja sesuai dengan kode etik.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?

Jawab :Peran pemimpin kantor imigrasi untuk tercipta kerja bebas dari pelanggaran adalah pemimpin kantor imigrasi selalu menandakan kode etik pada setiap pegawai di berbagai kegiatan seperti kegiatan upacara, apel maupun briefing sebelum melului kegiatan.

9. Apakah kode etik yang ada di kantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :Kode etik harus dijalankan secara penuh agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan penuh tanggung jawab dalam bekerja.

10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

Jawab :Saya yakin pegawai yang melanggar kode etik sebenarnya memahami konsekuensi tindakannya namun lingkungan atas kondisi yang kurang baik membuat pegawai melanggar kode etik.

11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Nilai-nilai agama sangat berdampak besar bagi para pegawai untuk bekerja sesuai kode etik karena ajaran agama juga memerintahkan kita untuk bertingkah laku sesuai aturan.

12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :Harapan saya semoga semua pegawai selalu mematuhi, mentaati dan melaksanakan kode etik yang berlaku dengan penuh tanggung jawab.

Lampiran W

Wawancara (R24)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Dian fardiyana
Usia	: 28 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: JFT Analis Kemigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja kantor imigrasi dalam keadaan kondusif dan terjadi permasalahan yang berarti karena pekerjaan selalu di koordinasikan.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai sebagai pedoman perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan mengenai baca kode etik jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi dengan penegakan disiplin pegawai terkait kehadiran masuk kantor melalui apel pengecekan dan mencegah pegawai untuk melakukan pelanggaran seperti penggunaan narkoba dll.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Pegawai imigrasi telah menjalankan tugas dengan bekerja tepat waktu dan melayani masyarakat serta tidak melanggar peraturan yang berlaku.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Pegawai melakukan pelanggaran disebabkan beberapa hal antara lain, permasalahan pribadi, kurangnya kesejahteraan pegawai, kurangnya sosialisasi dan kurangnya pengawasan serta faktor lingkungan yang kurang baik.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan pegawai untuk melakukan pelanggaran besar kecilnya tergantung beban kerja yang diberikan dan faktor lingkungan kerja dimana beban kerja yang lebih bila tidak diimbangi dengan integritas merasa memiliki wewenang mudah untuk disalahgunakan demikian juga lingkungan yang kurang baik akan menggoda pegawai yang integritasnya rendah.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Pendidikan berpengaruh pada pola pikir seseorang, semakin tinggi pendidikan dapat membentuk sikap dan perilaku dalam bertindak demikian juga pengalaman seseorang akan membentuk kedewasaan.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Pimpinan memiliki peran dalam mencegah terjadinya pelanggaran dengan melakukan pengarahan atau pembebekalan melaksanakan tugas yang baik dan benar serta selalu dilakukan pengawasan.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik harus dijalankan secara penuh namun harus dilihat tingkat kesalahannya kemudian hukuman disesuaikan dengan tingkat level pelanggaran.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Pegawai yang melakukan pelanggaran pasti memahami adanya sanksi yang diberikan akibat perilaku yang melanggar.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang, karena dalam ajaran agama mengerjakan hal-hal baik sebagai pedoman hidup umatnya.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya semoga kode etik pegawai imigrasi dapat dijalankan dengan baik karena merupakan pedoman perilaku dan yang sudah baik agar dapat dipertahankan.

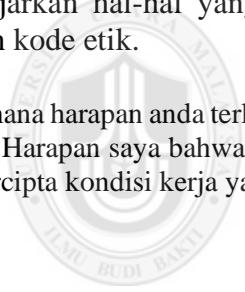
Lampiran X

Wawancara (R25)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Sonia
Usia	: 27 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja kantor imigrasi setelah pandemik berjalan baik dan kondusif serta tidak ada permasalahan.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai dalam soal membacanya jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi dengan menerapkan sebelum bekerja dilakukan apel untuk mengecek kehadiran pegawai dan dalam menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Sebagian besar pegawai sudah menjalankan kode etik di kantor imigrasi dengan mematuhi ketentuan yang berlaku dalam bertugas.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melakukan pelanggaran adalah kurangnya kesadaran dari pegawai yang bersangkutan bahwa saat masuk menjadi ASN telah melaksanakan sumpah untuk melaksanakan tugas sesuai ketentuan.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan terbesar dalam melaksanakan tugas adanya faktor lingkungan kerja yang kurang baik yaitu adanya hubungan interaksi juga adanya beban kerja pegawai yang mempengaruhi sikap dan perilaku.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan sangat mendukung pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik, kerena dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai mudah untuk memahami peraturan.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Dorongan kepala kantor agar tercipta kerja yang baik selalu memberikan arahan khususnya dalam apel dan melakukan pengawasan apakah pekerjaan sudah berjalan sesuai ketentuan.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh dikantor imigrasi dan bila ada yang melanggar akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya tanpa ada keringanan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Menurut saya pegawai yang melakukan pelanggaran pada umumnya telah memahami dan mengetahui adanya sanksi dari suatu peraturan yang berlaku di kantor.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai karena agama mengajarkan hal-hal yang baik dan dapat diamalkan dalam bekerja tentu sejalan dengan kode etik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya bahwa kode etik pegawai dapat diterapkan dengan baik dan maksimal agar tercipta kondisi kerja yang kondusif dan berdasarkan peraturan yang berlaku.



Lampiran Y

Wawancara (R26)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Boni Roy Simanungkalis
Usia	: 39 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 17 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kasie Verifikasi dan Adjudikasi Dokumen

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?

Jawab :Kondisi kantor saat ini cukup baik dengan dukungan SDM yang memadai serta Sarpas yang cukup memadai dapat melayani masyarakat dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku dan masalah dapat diatasi.

2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai

Jawab :Saya mengatakan secara spesifik belum memahami kode etik secara utuh dan detail dan juga soal baca kode etik bisa dibilang jarang.

3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi dalam pelayanan dengan motivasi yaitu selain saya senyum, sopan, santun dan menjaga kebersihan demi kenyamanan masyarakat.

4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :Seluruh pegawai telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik dan tidak ada yang melakukan pelanggaran.

5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?

Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melakukan pelanggaran biasanya masalah pribadi persoalan keluarga dirumah.

6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?

Jawab :Godaan dalam menjalankan tugas bisa dibilang relatif tergantung pada pegawai sendiri kalau dilihat memang cukup besar godaan khususnya dalam pelayanan maupun pengawasan keimigrasian.

7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

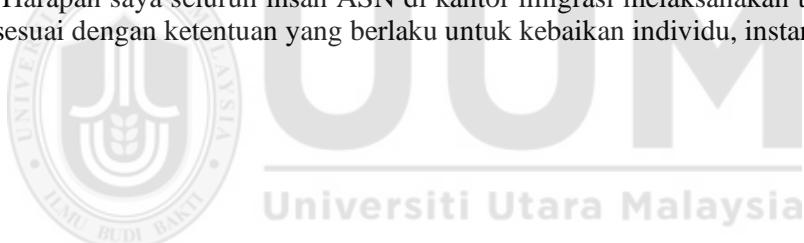
Jawab :Faktor pendidikan tidak mutlak menjadikan pegawai bekerja sesuai dengan kode etik karena kembali kepada faktor pribadi untuk membedakan pantas dan tidak pantas perilaku yang dilakukan.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas

pelanggarna kode etik?

Jawab :Pimpinan memberikan dorongan yang memberi motivasi kepada bawahan melalui arahan dan petunjuk untuk melaksanakan tugas dengan baik dan yang melakukan pelanggaran ditindak serta pimpinan senantiasa memberi contoh yang baik.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh dan optimal untuk menciptakan suasana kerja yang ideal dalam melayani masyarakat namun demikian dalam pelaksanaannya juga kode etik tidak terlalu kaku dalam penerapannya.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Pada dasarnya mereka mengetahui setiap peraturan pasti ada konsekuensinya hanya saja masih melakukan pelanggaran adanya kepentingan kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama mempunyai pengaruh cukup besar karena merupakan pondasi awal pembentukan pribadi/perilaku seseorang sebagai meningkatkan keimanan.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya seluruh insan ASN di kantor imigrasi melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kebaikan individu, instansi dan negara.



Lampiran Z

Wawancara I (R27)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Alolo Izaputra
Usia	: 28 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: D IV
Keimigrasian Masa bekerja di keimigrasian	: 1 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Jabatan Fungsional Umum

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja kantor imigrasi saat ini kondusif sesuai koridor tidak ada hal- hal yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku dan permasalahan biasanya pada pelayanan namun dapat diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai?
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai diperoleh saat mengikuti pelatihan dasar CPNS dan soal baca kode etik saya jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik pada kantor imigrasi dengan menegakan kedisiplinan kehadiran tepat waktu dan dilakukan pengecekan pada saat ospek serta dalam bekerja dilaksanakan sesuai ketentuan.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Seluruh pegawai telah melaksanakan tugasnya berdasarkan SOP dan ketentuan- ketentuan yang mengatur tidak ada yang dilanggar.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Yang mendorong pegawai melakukan pelanggaran adalah factor internal pegawai itu sendiri yaitu adanya masalah keluarga sedangkan external adanya lingkungan kerja yang buruk.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan lumayan besar dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak jarang masyarakat meminta bantuan kemudahan yang tidak procedural dapat menimbulkan perilaku pegawai untuk kepentingan pribadi.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Pendidikan sangat berpengaruh besar karena dalam pendidikan dapat merubah pola pikir seseorang kearah lebih baik untuk bersikap demikian juga pengalaman dapat menjadi pedoman tindakan berikutnya.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggarnan kode etik?

Jawab :Dorongan pimpinan lebih memperhatikan dan menciptakan kebersamaan antar pegawai sehingga menjadi harmonis / kompak dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?

Jawab :Kode etik harus dijalankan secara penuh diterapkan kepada seluruh pegawai namun bila ada pelanggaran ringan diberikan peringatan terlebih dahulu.

10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?

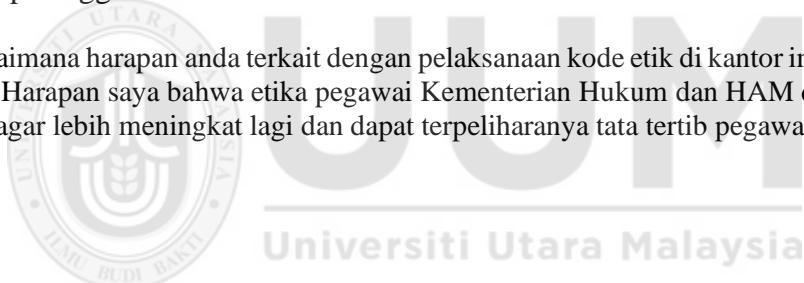
Jawab :Menurut saya mereka memahami adanya konsekuensi dari tindakannya karena sering diingatkan bila ada yang melakukan pelanggaran akan ditindak.

11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

Jawab :Nilai agama sangat besar perannya dalam membentuk perilaku manusia maka semakin menjalankan ajaran agama dengan baik, tekun beribadah dapat menurunkan tingkat pelanggaran.

12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :Harapan saya bahwa etika pegawai Kementerian Hukum dan HAM dilaksanakan di kantor agar lebih meningkat lagi dan dapat terpeliharanya tata tertib pegawai.



Lampiran AA

Wawancara I (R28)

Tanggal	:	24 Agustus 2022
Nama	:	Dessy Puspita Siagian
Usia	:	24 Tahun
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Pendidikan terakhir	:	D IV
Keimigrasian Masa bekerja di keimigrasian	:	1 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	:	JFU / Pengelola Data Dalam Intelakim

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja berjalan sangat kondusif dimana semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik berdasarkan sesuai peraturan yang ditetapkan, adapun masalah yang ada dapat diatasi.
1. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik pegawai yang merupakan pedoman perilaku bagi pegawai pengenai kode etik jarang saya baca.
2. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Pegawai menjalankan tugas berdasarkan peraturan yang berlaku dan SOP yang ditetapkan dengan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat serta menjaga nama baik organisasi/instansi.
3. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Seluruh pegawai telah menjalankan kode etik dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing pegawai dengan baik dan tidak ada yang melakukan pelanggaran.
4. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melakukan pelanggaran adalah karakter pegawai itu sendiri dan masalah keluarga yang mengakibatkan menggampangkan suatu pekerjaan.
5. Faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode Etik?
Jawab: karakter pegawai, masalah keluarga, akibatnya menggampangkan sesuatu dalam pekerjaan
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan terbesar dalam menjalankan tugas dalam pelayanan dan pengawasan orang asing yang kadang meminta fasilitas yang lebih, hal ini dapat memicu pegawai melakukan pelanggaran.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja

sesuai dengan kode etik?

Jawab :Faktor pendidikan dapat mendorong, karena seseorang memperoleh pendidikan dapat melatih dirinya untuk bekal menjalankan tugas demikian pada pengalaman menjadi landasan kegiatan berikutnya.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggaran kode etik?
Jawab :Pimpinan memperhatikan kesejahteraan bawahan serta senantiasa menerima keluhan dan segera ditindak lanjuti serta menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai,
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik seengganya dijalankan secara penuh di kantor imigrasi namun bila dilapangan kesalahan ringan dilakukan teguran dan sanksi.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Pada umumnya mereka mengetahui adanya sanksi dari setiap peraturan tentunya setiap pegawai harusnya mematuhi karena konsekuensiya.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama sangat berperan besar terhadap perilaku seseorang karena agama merupakan tiang dasar bagi manusia untuk melakukan sesuatu.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya bahwa kantor memberikan fasilitas untuk meningkatkan spiritual bagi pegawai agar terbentuk kerja sama yang baik supaya tidak apatis dan mencegah terjadinya pelanggaran.

Lampiran BB

Wawancara I (R29)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Tommy Sutedjo
Usia	: 30 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki -laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?
Jawab :Kondisi kerja kantor Imigrasi cukup baik dan tertata dengan baik memiliki alur kerja yang jelas akan pelayanan sesuai dengan ketentuan dan masalah yang timbul hanyalah masalah teknis dan dapat diatasi.
2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai
Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik sejak saya mengikuti kegiatan pelatihan dasar CPNS dan soal membacanya jarang.
3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Penerapan kode etik di lkantor Imigrasi dilaksanakan secara maksimal dimana fungsi pengawasan di jalankan dengan baik serta pengarahan senantiasa dilakukan mulai dari atasan sampai bawahan.
4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Sebagian besar pegawai kantor Imigrasi melaksanakan kode etik hal ini dapat dilihat dari kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugas dari kehadiran dan tidak ada pelanggaran.
5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?
Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melanggar kode etik adalah lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan paying hukum kurang memadai sehingga ada peluang bagi pegawai melakukan pelanggaran.
6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?
Jawab :Godaan terbesar dalam pelaksanaan tugas yaitu iming-iming dari masyarakat untuk memberikan imbalan jasa kepada pegawai sehingga pegawai melakukan pelayanan tidak sesuai dengan prosedur yang benar.
7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Faktor pendidikan memberi pengaruh terhadap pegawai karena dengan latar belakang pendidikan yang cukup mencerminkan adanya daya piker yang terbaik untuk

membedakan mana yang baik dan mana yang buruk dan juga pengalaman dapat jadi pedoman langkah berikutnya.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas pelanggarnya kode etik?
Jawab :Dorongan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas kantor.
9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh untuk menegaskan kedisiplinan pegawai dan tidak perlu adanya keringanan.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Menurut saya pegawai yang melakukan pelanggaran justru memahami dan dia beranggapan bahwa yang dikenakan sanksi hanya kebetulan.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai agama sangat berperan penting terhadap seseorang yang mengamalkan nilai-nilai agama maka akan berbanding lurus terhadap pelaksanaan pekerjaan karena agama mengajarkan tatanan nilai-nilai juga yang terdapat dalam kode etik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :kode etik tetap harus dipertahankan, dari tingkat atas hingga bawah untuk memperkecil tingkat pelanggaran, meningkatkan pelayanan sesuai SOP.

Lampiran CC

Wawancara I (R30)

Tanggal	: 24 Agustus 2022
Nama	: Mutia Pusoita Sari
Usia	: 27 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4
Tahun	
Jabatan dalam Organisasi	: JFT Analis Keimigrasian

1. Bagaimana kondisi kerja di kantor imigrasi? Apakah terdapat permasalahan?

Jawab :Kondisi kerja dikantor imigrasi saat ini kondusif pekerjaan berjalan sesuai dengan aturan SOP dan setiap permasalahan dapat diatasi.

2. Apakah saudara mengetahui adanya kode etik pegawai

Jawab :Saya mengetahui adanya kode etik saat mengikuti latsar CPNS.

3. Bagaimana penerapan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :Penerapan kode etik di kantor imigrasi bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dan terbuka kepada atasan dalam melakukan tugas dan fungsi serta menjaga kedisiplin.

4. Seberapa besar jumlah pegawai yang menjalankan kode etik di kantor imigrasi?

Jawab :Pegawai kantor imigrasi secara keseluruhan menjalankan kode etik dengan baik dari tingkat kehadiran untuk masuk kantor dan tidak melakukan pelanggaran.

5. Menurut faktor apakah yang mendorong pegawai melanggar kode etik?

Jawab :Faktor yang mendorong pegawai melakukan pelanggaran adalah adanya kebutuhan individu yang diluar kemampuan dan faktor lingkungan yang mempengaruhi pegawai melakukan pelanggaran.

6. Seberapa besar godaan untuk melanggar kode etik bagi para pegawai di kantor imigrasi?

Jawab :Godaan cukup besar dalam menjalankan tugas khususnya bidang pelayanan kepada masyarakat yang tidak melalui prosedur yang benar dengan meminta bantuan kepada pegawai untuk dibantu.

7. Menurut anda, apakah faktor pendidikan dan pengalaman mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?

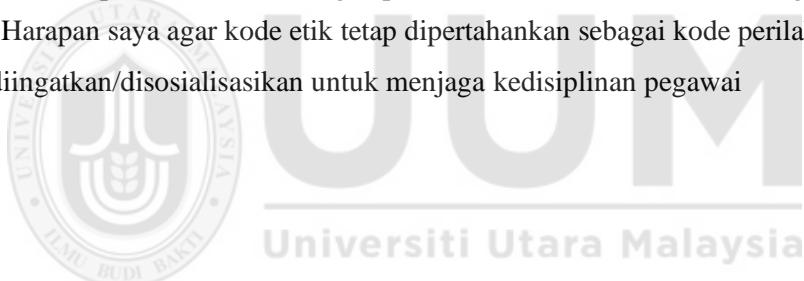
Jawab :Faktor pendidikan dapat mempengaruhi karena dengan pendidikan dapat merubah pola pikir kearah yang lebih baik dengan memahami sesuatu yang benar dan salah, demikian juga pengalaman dapat menentukan seseorang lebih baik.

8. Bagaimana dorongan pimpinan kantor imigrasi agar tercipta lingkungan kerja yang bebas

pelanggaran kode etik?

Jawab :Pimpinan mendorong pegawai untuk senantiasa mentaati kode etik sebagai kewajiban dan selalu diingatkan setiap apel serta mengawasi setiap pelaksanaan tugas.

9. Apakah kode etik yang ada dikantor imigrasi harus dijalankan secara penuh atau terdapat adanya keringanan?
Jawab :Kode etik pegawai harus dijalankan secara penuh karena merupakan tanggung jawab bersama dalam menjalankan tugas dan bila pelanggaran ringan bisa di peringatkan terlebih dahulu.
10. Bagi para pelanggar kode etik, menurut anda apakah mereka memahami konsekuensi dari tindakannya?
Jawab :Menurut saya mereka memahami adanya konsekuensi dari setiap peraturan yang dilanggar.
11. Menurut anda, seberapa besar dampak nilai-nilai agama bagi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan kode etik?
Jawab :Nilai-nilai agama sangat penting dapat meminimalisir pelanggaran yang dilakukan pegawai karena agama mengajarkan perilaku yang baik sesuai dengan isi kode etik.
12. Bagaimana harapan anda terkait dengan pelaksanaan kode etik di kantor imigrasi?
Jawab :Harapan saya agar kode etik tetap dipertahankan sebagai kode perilaku pegawai dan selalu diingatkan/disosialisasikan untuk menjaga kedisiplinan pegawai



Lampiran DD

Panduan Wawancara II

Tanggal :
Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan terakhir :
Masa bekerja di keimigrasian :
Jabatan dalam Organisasi :

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?
8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

(W2R1)

Tanggal	: 23 September 2022
Nama	: Novita Siregar
Usia	: 41
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 12 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kasubag Keuangan

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Jawab : Menurut saya pengambilan keputusan yang beretika adalah keputusan yang diambil secara pribadi dengan nilai yang baik dan benar dengan menilai dari segi baik dan buruk pribadi seseorang.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Jawab : Menurut saya tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor imigrasi sudah berjalan sesuai dengan SOP yang ada di setiap kantor imigrasi.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Jawab : 1. Pungli

2. Tidak disiplin

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Jawab :

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Jawab :

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Jawab: Permasalahannya adalah:

a. Adanya rasa kemanusiaan dan rasa empati untuk membuat keputusan terhadap pegawai yang kena masalah

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Jawab : apabila dihadapkan dengan dilemma pengambilan keputusan adalah dengan mengambil keputusan yang bertanggung jawab dengan melakukan pendekatan secara pribadi.

Contoh : jika ada pegawai yang tidak disiplin atau melanggar norma etika maka pertama yang dilakukan adalah dengan memanggil pegawai tersebut secara pribadi agar tidak terulang lagi kesalahan yang sama.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Jawab : yang dilakukan apabila dihadapkan pada dilemma etika dalam pengambilan keputusan adalah melaporkan kejadian atau keputusan yang saya ambil dengan pimpinan karena dengan keputusan yang saya ambil tidak membuat saya merasa puas.

Contoh : jika ada pegawai yang tidak disiplin baik dalam jam kerja atau tugasnya

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Jawab : Menurut saya pejabat imigrasi menghadapi dilemma pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya adalah sangat sering terjadi dikarenakan kita sebagai pejabat imigrasi selalu mengambil keputusan dengan menggunakan perasaan dan hati nurani sehingga terjadi dilemma dalam mengambil keputusan.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Jawab : masukan dan saran saya sebagai pejabat imigrasi yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi adalah kode etik terhadap diri sendiri yaitu dengan tidak melakukan tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme dan dengan berani menolak pemberian atau hadiah dari orang lain yang bersangkutan dengan pekerjaan.

(W2R2)

Tanggal	: 23 September 2022
Nama	: Hendro Chandra Saragih
Usia	: 38 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pendidikan terakhir	: Magister
Masa bekerja di keimigrasian	: 17 tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kasi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
Menurut saya, setiap pengambilan keputusan harus berdasarkan SOP dan aturan.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
Penerapan kode etik pada setiap kebijakan di lingkungan kantor Imigrasi sudah terlaksana dengan baik. Sangat jarang ditemukan oknum yang melakukan persekongkolan dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya atau institusi keimigrasian dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan bangsa dan negara.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
Masalah kode etik yang sering terjadi di kantor imigrasi adalah masalah kedisiplinan pegawai serta tidak menjalankan perintah atasan.
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
Tidak ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional. Setiap pejabat di lingkungan kantor imigrasi wajib melaksanakan peraturan kedinasan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi keimigrasian.
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
Menurut saya, faktor yang mengganggu lahirnya keputusan yang beretika di kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional adalah masalah integritas pribadi. Setiap pejabat dalam mengambil keputusan harus mengutamakan kepentingan umum dan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan sekelompok orang
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?
Perintah dan kebijakan pimpinan yang kurang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya!
Tidak melakukan perbuatan yang bersifat melindungi kegiatan yang tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang keimigrasian.
8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya
Membangun dan mengembangkan sikap toleran, tanggung jawab dan pengendalian diri dalam menghadapi dilema etika dalam pengambilan keputusan.
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
Bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas keimigrasian.
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi
Tidak berkompromi dengan pihak yang berpotensi merusak nama baik dan / atau merugikan institusi imigrasi, kepentingan bangsa dan negara.



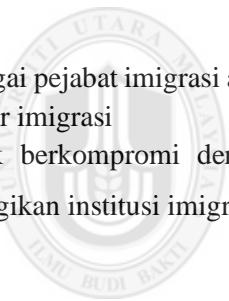
(W2R3)

Tanggal	: 23 September 2022
Nama	: Reza Pilar Nirwana
Usia	: 36 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pendidikan terakhir	: Magister
Masa bekerja di keimigrasian	: 16 tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kasi Intelijen Keimigrasian

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
Menurut saya, setiap pengambilan keputusan harus berdasarkan SOP dan aturan.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
Penerapan kode etik pada setiap kebijakan di lingkungan kantor Imigrasi sudah terlaksana dengan baik. Sangat jarang ditemukan oknum yang melakukan persekongkolan dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya atau institusi keimigrasian dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan bangsa dan negara.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
Masalah kode etik yang sering terjadi di kantor imigrasi adalah masalah kedisiplinan pegawai serta tidak menjalankan perintah atasan.
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
Tidak ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional. Setiap pejabat di lingkungan kantor imigrasi wajib melaksanakan peraturan kedinasan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi keimigrasian.
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat mengganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
Menurut saya, faktor yang mengganggu lahirnya keputusan yang beretika di kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional adalah masalah integritas pribadi, Setiap pejabat dalam mengambil keputusan harus mengutamakan kepentingan umum dan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan sekelompok orang.
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Perintah dan kebijakan pimpinan yang kurang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya!
Tidak melakukan perbuatan yang bersifat melindungi kegiatan yang tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya di bidang keimigrasian.
8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya
Membangun dan mengembangkan sikap toleran, tanggung jawab dan pengendalian diri dalam menghadapi dilema etika dalam pengambilan keputusan.
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
Bersikap rasional dan berkeadilan, objektif, serta transparan dalam menjalankan tugas keimigrasian.
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi
Tidak berkompromi dengan pihak yang berpotensi merusak nama baik dan / atau merugikan institusi imigrasi, kepentingan bangsa dan negara.



Universiti Utara Malaysia

(W2R4)

Tanggal : 23 September 2022
Nama : Arief Setiawan SE
Usia : 42 tahun
Jenis Kelamin : laki-laki
Pendidikan terakhir : magister
Masa bekerja di keimigrasian :
Jabatan dalam Organisasi : kepala seksi izin tinggal dan status keimigrasian kantor imigrasi kelas I khusus TPI medan

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
Pengambilan keputusan yang beretika adalah pengambilan keputusan yang berlandaskan kode etik, serta memegang teguh peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
Penerapan kode etik dalam kebijakan di kantor imigrasi sangat tinggi, mengingat wajib dijalankan profesionalisme, akunJadual dan integritas pribadi dalam melakukan pekerjaan dan pengambilan keputusan.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
Yang pernah terjadi adalah conflic of interest dimana ada kepentingan sesama pegawai dalam satu pekerjaan yang sama.
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
Ada perbedaan mendasar bahwa keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural berkaitan erat dengan tanggung jawab jabatan tertentu dan sumpah jabatan nya. Sedangkan pejabat fungsional tidak memiliki tanggung jawab apapun.
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
Faktor yang dapat menganggu keputusan beretika adalah tidak menjalankan profesionalisme, dan tidak memiliki integritas pribadi.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Salah satu contoh Permasalahan yang dihadapi terkait kode etik contoh perintah pimpinan terkait sebuah masalah namun bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Cara mengambil keputusan yang mengandung dilema adalah dengan bersikap tegas sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan mengedepankan profesionalitas serta integritas pribadi sebagai cara ampuh.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Dalam menghadapi dilema etika pada pengambilan keputusan, selalu mengedepan dan menegakkan peraturan perundangan undangan yang berlaku. Jiwa profesionalisme dikedepankan untuk menyelesaikan dilema tersebut. Contoh : apabila ada perintah dari pimpinan atau permintaan dari rekan sejawat yang melanggar peraturan perundang-undangan, maka dengan tetap tegas menolak menjalankan permintaan tersebut.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Pejabat imigrasi selalu dihadapkan pada pengambilan keputusan yang terkadang sulit, mengingat terkadang ada konflik kepentingan. Namun cara terbaik bagi pejabat imigrasi adalah dengan jiwa profesionalisme, bekerja dengan profesional, mengambil keputusan pun atas dasar profesional, termasuk apabila ada dilema didalam pengambilan keputusan tersebut.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Masukan setiap pejabat imigrasi memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan akhir bukan hanya menjadi keputusan pimpinan maupun pimpinan tertinggi.

(W2R5)

(W2R6)

Tanggal	: 23 September 2022
Nama	: Teddy Anugraha
Usia	: 43 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan terakhir	: S2
Masa bekerja di keimigrasian	: 22 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kepala Bagian Tata Usaha

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Suatu pengambilan keputusan yang secara hukum dan etika dapat diterima di dalam masyarakat yang lebih luas dengan memperhatikan etika dan alasan moral.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Tentunya dalam setiap pengambilan kebijakan di kantor Imigrasi dapat dipastikan telah menerapkan kode etik, mengingat ruang lingkup kinerja Imigrasi tidak hanya untuk wilayah internal saja tetapi juga meliputi masyarakat luas.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Disiplin kehadiran.

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Keputusan pejabat struktural bersifat lebih luas, sementara pejabat fungsional hanya sesuai bidang kerjanya. Keputusan pejabat struktural juga berlaku bagi bawahannya. Sementara pejabat fungsional, hanya berlaku pada orang-orang yang bekerja sesuai ruang lingkup bidang kerjanya. Contohnya, penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai yang tidak hadir lebih dari 2 hari.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Hubungan kedekatan.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Konsekuensi yang sangat luas dan juga efek personal.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Pengambilan keputusan akan tetap saya lakukan dengan mempertimbangkan seperti menyeimbangkan kepentingan kantor dan juga kepentingan individu sambil tetap menjunjung hukum. Contohnya: pengambilan keputusan terhadap pegawai yang sering datang terlambat ke kantor.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Sebagai contoh yang telah disebutkan pada poin 7, maka saya akan melakukan pendekatan secara individu tentang hal-hal apa saja yang membuatnya terlambat, menasehati pada awal dengan harapan akan ada perubahan. Apabila tidak ada maka harus diberikan tindakan ataupun keputusan yang dapat memberi efek jera seperti penjatuhan hukuman disiplin.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Tetap berpegang teguh pada kebenaran tanpa mengabaikan nilai-nilai moral dan sosial serta menjunjung pelaksanaan hukum.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Sosialisasi tentang kode etik sepertinya akan sangat banyak baik dilakukan dengan harapan seluruh pegawai akan bekerja dengan baik dan mengenal batasan-batasan nilai moral.

(W2R7)

Tanggal : 23 September 2022
Nama : Tedi Hartadi Wibowo
Usia : 51 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pendidikan terakhir : S2
Masa bekerja di keimigrasian : 28 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Kepala Bidang Tempat Pemeriksaan Imigrasi pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika? Pengambilan keputusan yang beretika merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan kode etik yang berlaku serta tidak bias dan tidak melibatkan egoisme. Pengambilan keputusan ini haruslah dengan mempertimbangkan berbagai macam kepentingan yang terlibat di dalamnya, mempertimbangkan baik dan buruk dari pengambilan keputusan tersebut, serta mempertimbangkan hak-hak lain yang mungkin terabaikan dari pengambilan keputusan tersebut.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi? Tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi telah cukup bagus. Kebijakan yang dihasilkan selalu mempertimbangkan berbagai kepentingan, dampak baik dan buruknya serta hak-hak yang terlibat dalam setiap kebijakan yang dihasilkan.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi? Pelanggaran kode etik yang sering terjadi di kantor imigrasi yaitu adanya oknum petugas imigrasi yang ikut bermain dengan calo. Namun saat ini, keterlibatan oknum petugas dengan calo ini telah teratasi dengan baik.
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya? Kedua jabatan tersebut memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya masing-masing. Jabatan fungsional pada dasarnya merupakan jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi pemerintah. Sementara itu, peranan jabatan struktural sangat penting dalam memimpin jalannya organisasi. Sehingga keputusan yang dihasilkan pun harus saling mendukung satu sama lain.
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Faktor-faktor yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional yaitu:

- Faktor kepentingan (*shareholders/stakeholders*);
- Gaya kepemimpinan;
- Pengetahuan;
- Lingkungan;

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Permasalahan yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis yaitu kepentingan pribadi. Dalam pengambilan keputusan harus dapat mengeyampingkan kepentingan pribadi dan berpegang teguh pada integritas.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Harus selalu mempertimbangkan konsekuensi dari pengambilan keputusan tersebut juga mempertimbangkan berbagai macam kepentingan yang terlibat di dalamnya.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Berusaha untuk kembali memahami makna integritas serta visi dan misi organisasi.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Pejabat imigrasi harus selalu memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi, memahami makna integritas serta tidak melupakan statusnya sebagai seorang makhluk social dan beragama.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Kode etik imigrasi telah mencakup semua etika yang seharusnya dimiliki oleh insan imigrasi.

(W2R8)

Tanggal : 23 September 2022
Nama : Sefta Adrianus Tarigan
Usia : 34 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pendidikan terakhir : S2
Masa bekerja di keimigrasian 15 Tahun

Jabatan dalam Organisasi: Kepala Seksi Pemeriksaan IV Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Jawaban: Pengambilan keputusan yang beretika merupakan pengambilan keputusan tentang apa yang benar dan paling tepat dengan mempertimbangkan moral dan nilai-nilai organisasi, dan tidak berorientasi pada keuntungan sesaat.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Jawaban: Kode etik pada setiap kebijakan yang ada di Kantor Imigrasi sudah diterapkan dengan baik dan telah menjadi pedoman dalam berperilaku sebagai seorang pegawai Kementerian Hukum dan HAM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi juga sebagai antisipasi adanya perubahan teknologi, nilai etika, budaya, dan perilaku yang terjadi di masyarakat agar Nilai-Nilai Kementerian Hukum dan HAM tetap terjaga.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Jawaban: Masih adanya pungutan liar yang dilakukan oleh pegawai Imigrasi yang tidak bertanggung jawab serta masih adanya pegawai Imigrasi yang tidak datang tepat waktu ke kantor untuk bekerja,

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Jawaban: Tentu saja ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan oleh pejabat struktural dan pejabat fungsional. Pejabat struktural membuat keputusan sesuai dengan tingkat atau kedudukan di sebuah organisasi dengan wewenang yang lebih luas, sementara pejabat fungsional membuat keputusan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam suatu bidang dengan wewenang sesuai bidang kerja. Sebagai contoh

keputusan yang dibuat oleh pejabat struktural adalah Pembatasan Orang Asing yang Masuk ke Wilayah Indonesia dalam Masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Jawaban:

- Leadership : kepemimpinan menyangkut orang lain,

kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota, dan kemampuan pemimpin mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya

- Strategi : pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan, perencanaan, dan eksekusi sebuah keputusan dalam kurun waktu tertentu

- Karakteristik Individu : faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu

- Budaya Organisasi : nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Jawaban:

- Masalah : Masalah yang muncul merupakan hambatan yang

terjadi dan berpengaruh pada hal-hal penting sehingga tujuan jadi tertunda

- Situasi dan Kondisi : Pengambilan keputusan juga dipengaruhi karena

adanya situasi tertentu yang terjadi disekitar

- Keraguan : Keraguan menyebabkan seseorang tidak dapat

bertindak tegas

- Keliru memahami informasi sehingga menjadi hambatan besar dalam

pengambilan keputusan

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Jawaban: Langkah pertama dalam pengambilan keputusan adalah menentukan fakta-fakta dalam sebuah situasi sehingga dapat menentukan seputar keputusan yang akan diambil. Langkah selanjutnya adalah mempertimbangkan isu-isu dari berbagai sudut pandang orang lain selain sudut pandang diri sendiri sehingga kita mampu memahami situasi yang dihadapi secara menyeluruh. Setelah itu perlu mempertimbangkan alternatif-alternatif yang tersedia serta konsekuensi yang akan muncul dari sebuah keputusan, lalu membuat keputusan berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Jawaban:

- Memperoleh fakta-fakta yang relevan;
- Mengidentifikasi isu-isu etika berdasarkan fakta-fakta tersebut;
- Menentukan siapa yang akan terkena pengaruh di keluaran (outcome) dilema tersebut dan bagaimana cara masing-masing pribadi atau organisasi

dipengaruhi;

- Mengidentifikasikan berbagai alternatif yang tersedia bagi pribadi yang

harus menyelesaikan dilema tersebut;

- Mengidentifikasikan konsekuensi yang mungkin terjadi pada setiap

alternatif;

- Memutuskan tindakan yang tepat untuk dilakukan.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Jawaban: Dalam menghadapi dilema pengambilan keputusan untuk menjalankan tanggung jawab, pejabat imigrasi selalu menerapkan pendekatan- pendekatan serta prinsip-prinsip etika yang paling benar untuk menetapkan tindakan atau keputusan yang tepat sesuai dengan moral dan nilai-nilai organisasi Kementerian Hukum dan HAM.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Jawaban: Saran yang dapat saya berikan berupa tidak melakukan penyalahgunaan wewenang dan jabatan untuk memberikan perintah yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kepada bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya atau institusi keimigrasian dengan tujuan untuk kepentingan pribadi.



(W2R9)

Tanggal : 23 September 2022
Nama : Paroy Buki
Usia : 35 Tahun
Jenis Kelamin : laki-Laki
Pendidikan terakhir : S2 Ilmu Hukum
Masa bekerja di keimigrasian : 5 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
1. Menurut saya, pengambilan keputusan yang beretika adalah pengambilan keputusan yang mempertimbangkan banyak aspek diantaranya aspek filosofis cita-cita hukum, yuridis (peraturan perundang-undangan) yang berlaku serta mempertimbangkan aspek sosiologis ditengah masyarakat. Sehingga menghasilkan keputusan yang jelas, tegas, dapat dilaksanakan dan berkeadilan.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan dikantor Imigrasi?
Tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di Kantor Imigrasi khususnya Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Soekarno Hatta menurut saya sudah berjalan dengan baik. Kepala Kantor sudah memberikan standar baku pelayanan dan pemeriksaan keimigrasian sesuai dengan peraturan dan juga termasuk sanksinya apabila tetap dilanggar, serta tidak segan melakukan tindakan apabila terdapat pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Pegawai.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
Pelanggaran kode etik yang sering terjadi menurut saya adalah kasus pungutan liar dan pelanggaran prosedur pemeriksaan keimigrasian.
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
Menurut saya terdapat perbedaan terhadap putusan etis yang dilakukan oleh pejabat struktural dan pejabat fungsional. Dikarenakan kewenangannya, maka keputusan pejabat struktural lebih bersifat mengatur dan memaksa utk dilaksanakan. Sedangkan keputusan pejabat fungsional menurut saya lebih bersifat mengatur dan tidak memaksa.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika di kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Menurut saya, faktor yang dapat mengganggu lahirnya keputusan beretika di kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional adalah karena faktor integritas dan profesionalitas pejabat yang membuat keputusan tersebut.

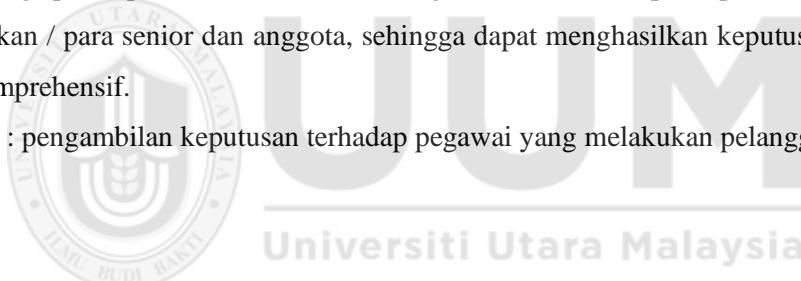
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Permasalahan yang dihadapi Pejabat Imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik menurut saya diantaranya adalah masalah integritas pribadi Pejabat Imigrasinya, adanya faktor kedekatannya dengan subjek yang dikenai kode etik, faktor keraguan dari Pejabat pembuat keputusan tersebut, dan kurangnya pengetahuan pejabat imigrasi terkait peraturan terbaru sehingga masih mengadopsi peraturan yang lama

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Apabila saya dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, maka saya akan selalu berpegang pada peraturan, serta mendengarkan masukan para pihak yang sekiranya diperlukan / para senior dan anggota, sehingga dapat menghasilkan keputusan yang terbaik dan komprehensif.

Contoh : pengambilan keputusan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.



8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya!

Apabila dihadapkan pada dilema pengambilan keputusan maka seperti jawaban sebelumnya bahwa saya akan bertindak sesuai dengan peraturan dan SOP, serta tetap menjaga nama baik institusi.

Contoh : pengambilan keputusan terhadap pegawai yang melanggar peraturan, akan diberikan wejangan dan dikenakan sanksi serta tetap menjaga nama baik institusi.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menurut saya, apabila pejabat imigrasi dihadapkan dilema pengambilan keputusan, beliau harus memahami kembali tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab seorang Pejabat Imigrasi yang melekat kepadanya. Setelah itu barulah dapat mengambil keputusan yang berintegritas serta berkeadilan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi!

Menurut saya, apa yang tertuang dalam kode etik kantor Imigrasi sudah baik, namun dalam praktik pelaksanaannya masih dinamis. Belum selalu mengacu kepada peraturan kode etik tersebut. Perlunya penyebaran informasi terkait kode etik tersebut yang bersifat masif dan berkelanjutan bagi seluruh pegawai agar dapat memahami dan sebagai pengingat dalam melaksanakan tugas, penerapan sanksi bagi yang melanggar serta reward secara berkala bagi yang sudah melaksanakan dengan baik.



(W2R10)

Tanggal	:	23 September 2022
Nama	:	Andi Ruswan Said
Usia	:	37
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Pendidikan terakhir	:	S-2
Masa bekerja di keimigrasian	:	
Jabatan dalam Organisasi	:	Kepala Seksyen

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika? Pengambilan keputusan yang beretika merupakan tindakan memilih solusi terbaik yang berlandaskan integritas untuk menyelesaikan permasalahan tertentu di organisasi.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi? Menurut pendapat saya, tingkat penerapan kode etik pada pengambilan kebijakan di Kantor Imigrasi telah berjalan baik dan berdasarkan nilai-nilai PASTI (Profesional, Akun Jadual, Sinergi, Transparan, dan Inovatif). Pemangku jabatan memiliki integritas yang tidak menitikberatkan kepentingan sendiri dalam mengambil kebijakan.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi? Salah satu bentuk pelanggaran kode etik yang sering terjadi ialah keterlambatan masuk kerja tanpa alasan oleh beberapa pegawai. Hal ini merupakan salah satu pelanggaran kode etik pegawai imigrasi dalam berorganisasi dengan tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai waktu yang telah ditentukan.
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat mengganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Faktor yang berpotensi mengganggu lahirnya keputusan yang beretika baik pada kalangan pejabat struktural maupun fungsional terdiri dari faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal berasal dari dalam organisasi seperti individu pejabat yang mendahulukan kepentingan pribadinya sedangkan faktor eksternal berasal dari luar organisasi misalnya tumpang tindih kebijakan dengan instansi lain.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Terdapatnya konflik kepentingan pribadi maupun tumpang tindih kebijakan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan yang sesuai kode etik pada organisasi manapun tidak terkecuali pada Kantor Imigrasi. Para pejabat imigrasi dihadapkan pada dilema etika jika nilai-nilai yang dijunjungnya sebagai individu tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi dalam pengambilan keputusan.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Ketika dihadapkan pada dilema etika dalam mengambil keputusan, hal yang pertama saya lakukan ialah menghilangkan ego individu. Nilai-nilai organisasi adalah yang utama dibandingkan dibandingkan dengan nilai yang saya junjung sebagai individu untuk mengambil keputusan. Misalnya ketika melihat adanya pegawai yang tidak datang tepat waktu tanpa memberikan alasan, sebagai individu hal tersebut kurang dapat ditoleransi karena mempengaruhi ritme pekerjaan. Namun sebagai pemangku jabatan yang mengedepankan etika organisasi maka ego individu saya harus dihilangkan dan memilih untuk bertanya alasan keterlambatan pegawai tersebut dan mengedukasinya dan menegurnya jika diperlukan.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Hal yang saya lakukan ketika dihadapkan pada dilema etika dalam mengambil keputusan ialah mengedepankan kepentingan organisasi. Orientasi yang digunakan ialah bukan menitikberatkan pribadi karena keputusan yang dihasilkan akan diterima berbagai pihak. Misalnya, jika terdapat instansi yang meminta data perlintasan individu tertentu dikarenakan hubungan personal yang dekat maka saya harus menolaknya jika tidak disertai dengan surat resmi dan diizinkan oleh atasan dalam instansi saya. Keputusan tersebut sejalan dengan kode etik pegawai imigrasi untuk menyimpan rahasia negara dan/atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya serta tidak memanfaatkannya secara tidak sah.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Adapun sikap yang patut diambil seorang pejabat imigrasi jika menghadapi dilemma pengambilan keputusan ialah tetap berpegang kepada tugas pokok dan fungsi serta kode etik pegawai. Tupoksi dan kode etik telah menjadi *guidelines* dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pegawai imigrasi yang mengedepankan nilai-nilai organisasi dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Adapun saran atau masukan yang dapat saya berikan ialah ditambahnya evaluasi penggunaan media sosial oleh pegawai agar menggunakan sosial medianya sebaik mungkin, tidak menyebarluaskan hoaks dan menghindari sikap atau perbuatan yang memberikan citra yang tidak baik terhadap organisasi.



(W2R11)

Tanggal : 23 -09- 2022
Nama : Albert O Pasaribu
Usia : 41
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pendidikan terakhir : S2
Masa bekerja di keimigrasian : 12 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Kepala Pemeriksaan II TPI

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika? suatu teknik pengambilan keputusan yang digunakan memutuskan apa yang benar, atau apa yang paling tepat, dalam suatu situasi tertentu; memutuskan apa yang konsisten dengan sistem nilai yang ada dalam organisasi dan diri pribadi.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi? kode etik pada suatu instansi salah satunya menekankan unsur pelayanan prima pada kebijakan yang ditentukan. sebagai contoh kebijakan antrian pelayanan paspor dengan memisahkan antrian umum dan antrian layanan prioritas (lansia, batita, disabilitas, ibu hamil)

- Universiti Utara Malaysia
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi? Kebijakan atau arahan yang berbeda disetiap kantor imigrasi sehingga terkadang menyulitkan pemohon
 4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Struktural: pengambilan keputusan berdasarkan kebijakan tertentu namun tetap tidak menyalahi aturan atau ketentuan yang berlaku
Fungsional: pengambilan keputusan terbatas tugas dan fungsi pokok dari jabatan fungsional

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
pemohon yang tidak sesuai aturan namun bersikeras untuk dilayani

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?
Pemohon yang meminta kelonggaran aturan dan bersikeras untuk dilayani
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?
Hal yang utama adalah tidak menyalahi aturan, contohnya mempertimbangkan dan memberikan opsi persyaratan permohonan paspor, jika ybs tidak memiliki akte kelahiran dapat menggunakan ijazah SD/SMP/SMA sesuai dengan permenkumham no 8 tahun 2014.
8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya
Dengan mengambil keputusan Kembali lagi ke rule/aturan yang utama, selama tidak menyalahi aturan yang berlaku dan tidak memberatkan pemohon.
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
Kembali lagi ke rule/aturan yang utama, selama tidak menyalahi aturan yang berlaku dan tidak memberatkan pemohon.
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi
menyamakan persepsi atau kebijakan satu kanim dengan kanim lainnya, 2. dalam mengambil kebijakan secara nasional, lebih memperhatikan dan melihat kondisi yang ada di suatu UPT.

(W2R12)

Nama	: Yomi Wahyudi Plorongi
Usia	: 31
Jenis Kelamin	: Laki Laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 8 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Pengolah Data Laporan Sistem Aplikasi dan Database

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang beretika menurut saya adalah keputusan atau kebijakan yg diambil yang sudah diperhitungkan resiko baik buruk yang akan terjadi namun tetap sesuai dengan kode etik yang telah diatur pada instansi masing masing dan tetap memperhatikan norma yang berlaku

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor imigrasi tidak berjalan sepenuhnya karena tidak semua pegawai memahami kode etik pegawai imigrasi

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran kode etik yang sering terjadi pada kantor imigrasi adalah perihal kedisiplinan, yaitu masih ada ditemukan beberapa pegawai yang masih tidak tepat waktu

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Perbedaannya pejabat struktural mengeluarkan keputusan yang sifatnya harus dilaksanakan semua anggotanya. Contoh: membuat kebijakan untuk membuka quota walk in pada mall pelayanan paspor di malam hari. Sedangkan keputusan fungsional merupakan keputusan yang sifatnya terbatas dan situasional pada beberapa kegiatan saja

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

- Adanya kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu
- Merupakan perintah atasan langsung
- Ego Sektoral

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?
- Adanya rasa tidak percaya diri karena belum begitu menguasai permasalahan yang dihadapi
 - Terlalu khawatir dengan dampak dari keputusan yang diambil

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Berkoordinasi dengan atasan langsung karena mungkin saja atasan sudah berpengalaman dalam penyelesaian permasalahan tersebut. Contoh : Pada pelayanan paspor persyaratan permohonan paspor sudah lengkap namun NIK tidak valid pada aplikasi pengecekan NIK, sedangkan ybs memerlukan paspor untuk keperluan berobat

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Menyampaikan perhitungan dampak yang akan terjadi terhadap keputusan agar bisa dipertimbangkan lagi apakah keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Diarahkan pada arahan atasan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menjelaskan ketentuan yang berlaku dan dampak yang akan muncul apabila keputusan tersebut dilaksanakan

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Bagi para pejabat struktural agar lebih bisa terbuka dan menerima masukan dari anggota terkait perihal perkerjaan, bukan berarti menerima dan segera melaksanakan, cukup sebagai alternatif solusi penyelesaian masalah yang terjadi.

(W2R13)

Tanggal : 26 September 2022
Nama : Ronald Hasudungan
Usia : 44 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 12 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Ahli Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Keputusan yang diambil untuk Kepentingan Umum.bukan menguntungkan diri sendiri.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Sudah diterapkan Kode Etik pada Kantor Imigrasi di daerah.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pungli

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Keputusan Struktural bisa berdampak pada organisasi baik jangka pendek, Menengah dan Panjang.sedangkan keputusan dari Pejabat fungsional hanya memberikan telaahan dari suatu item tertentu nuntuk dikaji.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Faktor-Faktor egois sentris dibidang teknis Keimigrasian dan ingin usulnya dibidang Keimigrasian di dengar.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Permasalahan yang sering dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan adalah: 1.Faktor dilapangan yang segera harus diputuskan. 2. Mengelimir konflik dilapangan.

7. Bagimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Contohnya apakah seorang WNI atau WNA mau berangkat ke luar negeri.maka Pejabat Imigrasi cek cekal,tujuannya kemana dan Ijin tinggal WNA apakah masih hidup atau masih lama Ijin Tinggalnya.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Contohnya memberangkatkan WNI,Cek surat dokumen keimigrasian dan tujuan kepergiannya kemana.untuk WNA cek Cekal dan dokumen keimigrasiannya.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Pejabat Imigrasi dilapangan apabila meragukan WNA tersebut maka sebaiknya diserahkan ke supervisor.apabila sulit dalam pengambilan keputusan hingga ke kabit darinsuk.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Apabila Petugas Imigrasi sudah melaksanakan Tugas sehari-hari dan sesuai SOP, tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin

(W2R14)

Tanggal : 26 September 2022
Nama : Kharisma
Usia : 30 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 12 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Eselon V

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Keputusan yang di ambil sesuai dengan kode etik dan aturan yang berlaku

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya penerapan kode etik di setiap kantor imigrasi dapat lebih di tingkatkan agar semua pegawai tau apa yang di maksud dengan kode etik.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran masalah integritas

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Pejabat struktural mengeluarkan keputusan untuk di ikuti oleh bawahannya. Sedangkan pejabat fungsional mengeluarkan keputusan untuk inovasi.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Kurangnya integritas

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Ada keraguan dan khawatir keputusan bisa nerdampak pada organisasi

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Menyampaikan kepada pimpinan terlebih dahulu. Contoh pemohon paspor yang membutuhkan segera paspornya karena ada keperluan mendesak

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Melaporkan kepada atasan apakah keputusan sudah tepat. Contoh: dihadapan pemohon paspor yang memerlukan paspor sangat mendesak meminta paspor utk di siapkan secepatnya.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menjelaskan ketentuan yang berlaku dan menjelaskan dampaknya.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Harus menjelaskan soal etika kode etik kepada seluruh pejabat dan pegawai.



(W2R15)

Tanggal : 24 September 2022
Nama : Mokhammad Harun
Usia : 28
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Ahli Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang beretika adalah pengambilan keputusan yang berada dalam koridor kode etik serta tidak melanggar norma yang berlaku

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya penerapan kode etik pada kebijakan kantor Imigrasi masih belum sepenuhnya berhasil atau sesuai dengan yang ideal

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Beberapa contoh pelanggaran kode etik di Kantor Imigrasi adalah gratifikasi, diskriminasi, pelanggaran integritas, pungli dan konflik kepentingan baik dalam kebijakan maupun pelayanan keimigrasian

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Keputusan etis pejabat struktural bersifat kebijakan yang harus dilaksanakan oleh semua anggota di bawahnya. Contoh: pada saat terjadinya trouble aplikasi M-Paspor bulan Maret-April 2022 Kantor Imigrasi menerapkan kuota Walk-in darurat terbatas untuk melayani permohonan paspor setiap harinya tanpa antrian online. Kebijakan tersebut dilaksanakan oleh pejabat fungsional atau pelaksana dengan mengambil keputusan-keputusan etis yang bersifat pribadi berkaitan dengan tugas dan fungsinya di lapangan; misalnya berkaitan dengan praktik pembatasan kuota antrian walk-in, pengaturan nomor antrian, pemeriksaan berkas permohonan dll.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Ada beberapa faktor yang menghambat pengambilan keputusan beretika, diantaranya:

1. Adanya kebiasaan atau tradisi pelanggaran kode etik yang sudah mengakar kuat sejak lama dalam organisasi sehingga tidak mungkin diubah dalam waktu singkat
 2. Adanya kepentingan pribadi atau golongan dari pengambil keputusan
 3. Adanya sikap atau prinsip loyalitas mutlak kepada atasan langsung maupun tidak langsung
 4. Kurangnya pemahaman terhadap kode etik dan norma
 5. Adanya tekanan dari dalam maupun dari luar organisasi
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Dalam mengambil keputusan yang beretika, pejabat imigrasi menghadapi tantangan/permasalahan berikut:

1. Budaya pengambilan keputusan yang tidak beretika yang masih/sudah mengakar kuat
 2. Budaya pungli/gratifikasi/pelanggaran integritas
 3. Tekanan dan tuntutan loyalitas kepada atasan langsung maupun tidak langsung
 4. Keraguan dan kekhawatiran akan dampak negatif di masa depan atas keputusan yang diambil
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Pada prinsipnya, peraturan dan prosedur (SOP) adalah yang utama karena keduanya adalah kesepakatan langsung antara pelaksana dengan pembuat kebijakan (dalam hal ini pejabat fungsional dan struktural). Jika ternyata pengambilan keputusan sesuai SOP menemukan hambatan atau permasalahan, maka diperlukan diskresi dengan berkonsultasi terlebih dahulu kepada atasan. Contoh: Penolakan paspor Indonesia oleh pemerintah Jerman karena tidak memiliki halaman kolom tanda tangan pemegangnya membuat Pemerintah Indonesia membuat keputusan untuk memberikan endorsement kolom tanda tangan bagi WNI yang akan berkunjung ke Jerman. Namun pada praktiknya, banyak masyarakat yang mendesak dan memohon endorsement kolom tanda tangan walaupun yang bersangkutan tidak akan bepergian ke Jerman, dengan alasan preventif (untuk berjaga-jaga). Sesuai SOP, pejabat imigrasi akan menolak permohonan tersebut karena solusi dimaksudkan untuk Paspor dengan tujuan ke Jerman, namun dalam keadaan pemohon yang mendesak, pejabat imigrasi berkonsultasi dengan atasan dan diambil diskresi pemberian endorsement tanda tangan dengan catatan dan penjelasan bahwa hal-hal yang terjadi akibat endorsement tanda tangan pada paspor selain untuk tujuan negara Jerman akan dihadapi oleh pemohon sendiri (misalnya tertolak visa).

Kemudian pemohon akan mempertimbangkan lagi apakah akan tetap melanjutkan endorsement tanda tangan atau tidak.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Saya akan menjelaskan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk memastikan saya tidak keluar dari koridor kode etik maupun SOP. Jika terdapat tekanan baik dari masyarakat maupun atasan, saya akan berkonsultasi dan memohon arahan lebih lanjut kepada atasan berjenjang yang lebih tinggi untuk mengkonfirmasi bahwa keputusan tersebut telah menjadi kebijakan bersama. Dengan demikian saya terhindar dari pelanggaran SOP dan pelanggaran loyalitas. Contoh: Pemohon paspor untuk tujuan Umroh belum dapat melampirkan Rekomendasi Biro Umroh pada saat hari permohonan, yang mana secara SOP harus ditangguhkan terlebih dahulu. Namun setelah berkonsultasi dengan atasan, atasan memutuskan bahwa yang bersangkutan dapat melanjutkan permohonan paspor di hari yang sama dan menyusulkan kelengkapan berkas rekomendasi Umroh di hari berikutnya. Maka tindakan/keputusan yang diambil adalah melanjutkan permohonan sesuai dengan keputusan/diskresi atasan serta memantau kelengkapan berkas permohonan yang bersangkutan.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menurut saya, Pejabat Imigrasi harus berpegang teguh kepada 2 hal, yaitu peraturan perundang-undangan dan perintah/kebijakan pimpinan. Jika pengambilan keputusan menghadapi dilema, maka keputusan harus diuji lagi dari faktor: Peraturan Perundang-undangan (termasuk norma dan kode etik) dan analisis risiko dan dampak dari keputusan tersebut. Bilamana 2 faktor tersebut telah disampaikan kepada pengambil keputusan dan telah diambil keputusan final, maka pejabat Imigrasi harus melaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Apabila terdapat keraguan dan dilema terhadap keputusan yang diambil, sebelum melaksanakannya Pejabat Imigrasi dapat meminta izin konfirmasi atau peninjauan kembali keputusan tersebut dengan menjabarkan alasan/argumen terkait dengan Peraturan Perundang-undangan dan Analisis Dampak dan Risiko yang masuk akal.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Kode Etik Imigrasi telah mencakup hal-hal yang ideal dan mencukupi bagi terlaksananya kebijakan Keimigrasian yang profesional dan berintegritas. Hanya saja penegakan kode etik, termasuk sosialisasi, pemahaman, penerapan dan penindakannya masih perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan tanpa tebang pilih, diskriminasi dan berkonflik kepentingan.



(W2R16)

Tanggal : 26 September 2022
Nama : Putra Hannas Safringga
Usia : 31 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun, 9 Bulan
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Ahli Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan beretika adalah keputusan yg diambil dengan memperhatikan norma yang berlaku dan aturan yang ada. Serta tetap memperhatikan sosio kultural yang ada.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Sudah baik namun masih ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan secara mendalam.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Kejujuran

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Ada. Pejabat fungsional dianggap memiliki kewenangan yang lebih rendah daripada struktural. Sehingga keputusan yg diambil pejabat fungsional bisa dibatalkan oleh struktural. Contoh penerbitan paspor bisa dilakukan di seluruh Indonesia dan diputuskan oleh pejabat fungsional, namun Kepala Seksi dapat mengeluarkan kebijakan tidak diterbitkan apabila terdapat kecurigaan terhadap pemohon.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Faktor mencari keuntungan pribadi di setiap pejabat.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Atensi dari pimpinan di atasnya dapat mengganggu pengambilan keputusan oleh pejabat imigrasi

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Keputusan didasarkan pada peraturan yang berlaku. Contoh, penerbitan paspor syaratnya sesuai dg permenkumham maka harus sama walaupun pimpinan memerintahkan untuk tidak sesuai

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Mengambil keputusan sesuai dengan peraturan perundangan yg berlaku.

Contoh WNA yang OS maka harus diberikan tindakan administratif seperti membayar denda, bukanya memanipulasinya.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Pejabat Imigrasi menghadapi dilema harus diluruskan dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Menurut saya tidak hanya pimpinan yg dapat menilai bawahan, namun juga bawahan dapat memberikan penilaian kepada atasan agar sama2 dapat menjalankan kode etik dengan baik dan benar.

(W2R17)

Tanggal : 26 September 2022
Nama : Rakha Candra Permana
Usia : 29 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun, 8 Bulan
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Ahli Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang beretika menurut saya ialah keputusan yang diambil sesuai dengan kode etik yang telah diatur di instansi masing-masing. Selain itu, juga merupakan kebijakan yang tidak kontradiksi dengan norma yang berlaku

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya penerapan kode etik pada setiap kebijakan di Kantor Imigrasi saat ini kurang diperhatikan, terlebih lagi tidak semua pegawai yang ada memahami kode etik pegawai Imigrasi

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran kode etik yang biasanya terjadi di Kantor Imigrasi yang sering terjadi ialah pelanggaran terhadap kode etik dalam menjalankan tugas seperti integritas. Contohnya adanya gratifikasi atau penerimaan pemasukan diluar dari PNBP. Selain itu kedisiplinan yakni berkegiatan lain pada saat jam kerja.

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Pelanggaran kode etik yang biasanya terjadi di Kantor Imigrasi yang sering terjadi ialah pelanggaran terhadap kode etik dalam menjalankan tugas seperti integritas. Contohnya adanya gratifikasi atau penerimaan pemasukan diluar dari PNBP. Selain itu kedisiplinan yakni berkegiatan lain pada saat jam kerja.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Pejabat Struktural biasanya mengeluarkan keputusan yang sifatnya berupa kebijakan yang harus dilaksanakan oleh seluruh anggotanya. Contoh: Membuat kebijakan untuk membuka kuota Walk in bagi pemohon paspor. Sedangkan keputusan fungsional merupakan keputusan yang biasanya berupa inovasi atau kebijakan yang sifatnya terbatas hanya untuk beberapa kegiatan saja.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Adanya kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu dalam suatu organisasi;

- Adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal
- Merupakan perintah atasan langsung

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada pemohon yang tidak mampu melengkapi berkas persyaratan, namun yang bersangkutan juga memerlukan paspor karena sudah ada urusan yang sifatnya mendesak.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada arahan atasan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menjelaskan ketentuan yang berlaku dan kemungkinan dampak yang akan timbul apabila keputusan tersebut dilaksanakan.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Cukup, hanya saja kode etik imigrasi harus terus diperdengarkan dan ditunjukkan kepada seluruh pegawai imigrasi agar dapat terpatri dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.

(W2R18)

Tanggal : 26 September 2022
Nama : Yudhistira Jatmiko
Usia : 29 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Ahli Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang melibatkan proses penalaran etis yang di dalamnya mengolaborasi kesadaran moral dan kemampuan moral kognitif seseorang yang pada akhirnya diwujudkan di dalam proses tindakan sebagai bentuk implementasi keputusan yang diambil.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya penerapan kode etik telah berjalan dengan baik dalam setiap kebijakan di kantor imigrasi karena adanya internalisasi norma baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran kode etik yang sering terjadi berkaitan dengan peraturan jam kerja.

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Pejabat Struktural biasanya mengeluarkan keputusan yang sifatnya berupa kebijakan yang harus dilaksanakan oleh seluruh anggotanya. Contoh: Membuat kebijakan untuk membuka kuota Walk in bagi pemohon paspor. Sedangkan keputusan fungsional merupakan keputusan yang biasanya berupa inovasi atau kebijakan yang sifatnya terbatas hanya untuk beberapa kegiatan saja.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Faktor integritas, kepentingan pribadi.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Belum menguasai permasalahan, terlalu memikirkan dampak dari keputusan tersebut.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada pemohon yang tidak mampu melengkapi berkas persyaratan, namun yang bersangkutan juga memerlukan paspor karena sudah ada urusan yang sifatnya mendesak.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasan langsung, contohnya jika dalam pengawasan keimigrasian ditemukan pelanggaran pada Orang Asing.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Melihat peraturan perundang-undangan yang berlaku lalu membuat gambaran jika keputusan tersebut diambil (melihat dampaknya)

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Saya berharap kode etik kantor imigrasi lebih dapat disosialisasikan.

(W2R19)

Tanggal	: 26 September 2022
Nama	: Chandra Agustama Putra, S.H
Usia	: 33 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 5 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian Ahli Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang sesuai dengan kebutuhan secara terukur, efektif, dan dengan mempertimbangkan dampak manfaat atas hasil keputusan tersebut.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Memiliki sikap tetap berpedoman pada integritas, profesional dan sesuai dengan prosedur.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Adanya informasi yang bercabang sehingga berpotensi menimbulkan asumsi yang berbeda-beda dari setiap penerima informasi. Oleh kaerna itu, diperlukan konfirmasi maupun komunikasi 2 (dua) arah guna tercapainya harmonisasi di lingkungan kerja.

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Tidak ada

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Kurang optimalnya implementasi dalam pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Tidak ada, selama Pejabat Imigrasi selalu mengedepankan integritas, profesional & taat pada peraturan.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Selalu mengedepankan integritas, profesional & taat pada peraturan.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Selalu mengedepankan integritas, profesional & taat pada peraturan.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Dengan dinamika di lapangan yang berbeda-beda, seorang Pejabat Imigrasi bertanggungjawab dituntut untuk profesional dalam setiap pengambilan keputusan.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Kode etik adalah persoalan komitmen dan integritas perlu ditingkatkan guna mewujudkan tujuan bersama dalam organisasi Kantor Imigrasi.



(W2R20)

Tanggal : 26 September 2022
Nama : nofirman
Usia : 39 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 10 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : pengelola Data Keimigrasian

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
keputusan yang beretika adalah keputusan yang diambil sesuai dengan kode etik yang diatur instansi masing masing, yang tidak bertentangan dengan norma yang berlaku
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
menurut saya masih belum terlaksana dengan baik, dikarena ada beberapa pegawai yang belum memahami tentang kode etik pegawai imigrasi
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
pelanggaran dalam kedisiplinan
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
ada perbedaan, keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural bersifat kebijakan harus dilaksanakan seluruh anggotanya sedangkan contohnya walk in paspor, keputusan etis pejabat fungsional kebijakan hanya sifat terbatas untuk beberapa kegiatan saja bersifat inovasi.
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
 - ada kepentingan pribadi dan kelompok tetentu dalam organisasi
 - ada pengaruh tekanan dari internal dan external
 - merupakan perintah atasan lansung

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

kawatir keputusan yang diambil berdampak pada diri sendiri.

-ada keraguan karena belum menguasai permasalahan yg dihadapi

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

menghadap dan melaporkan kepada pimpinan.

contoh terkait adanya permohonan paspor yg tidak mampu melengkapi persyaratan namun keperluan mendesak.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

menghadap dan menyiapkan kepada atasan terhadap keputusan yang diambil apakah sudah tepat contoh dihadapan dengan keputusan atasan yang tidak sesuai dengan keputusan yg berlaku

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

menjelaskan aturan berlaku dan dampak dari keputusan tersebut dilaksanakan

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

cukup, namun harus sering dipedengarkan dan ditunjukkan agar dapat terpatri kepada seluruh pegawai imigrasi dalam pelaksanaan tugas

(W2R21)

Tanggal	: 26 September 2022
Nama	: Adhitya Graha Pratama
Usia	: 29 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4 Tahun, 9 Bulan
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian Ahli Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang diambil dengan mempertimbangkan etika dan moral/norma sebagai dasar dan petunjuk sebelum menjalankan keputusan tersebut sehingga dapat diterima oleh masyarakat luas.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Penerapan kode etik pada setiap kebijakan di Kantor Imigrasi pada dasarnya sudah mengacu dan mempertimbangkan beberapa aspek seperti etika dan moral/norma, namun pada implementasinya belum berjalan 100% karena kembali lagi kepada individunya apakah memiliki kemauan atau kesadaran untuk menerapkan kode etik tersebut pada setiap kebijakan yang ada di Kantor Imigrasi.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran kode etik yang paling sering terjadi di Kantor Imigrasi adalah terkait disiplin jam kerja yaitu datang tidak pada waktunya dan juga pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Serta terkadang tidak berada di Pos kerjanya masing-masing melainkan berada di tempat lain seperti kantin.

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Keputusan yang dilakukan Pejabat Struktural dapat bersifat umum dan abstrak (general and abstract) biasanya bersifat mengatur (regeling) dan juga yang bersifat individual dan konkret yaitu keputusan yang bersifat atau berisi penetapan administratif (beschikking) contohnya yaitu pengaturan jadwal dan piket Apel, pengaturan kuota permohonan antrian Paspor. Sedangkan keputusan yang dilakukan oleh Pejabat Fungsional lebih bersifat pada keputusan yang yang ditujukan untuk para keahlian dan keterampilan tertentu saja seperti

Keputusan Anggota Perkumpulan Analis Imigrasi Indonesia (Peranim) yaitu hanya ditunjukan kepada Anggota Peranim.

5. Meurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Adanya kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu dalam suatu organisasi dan tekanan dari pihak internal maupun eksternal.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Khawatir adanya tekanan dari pihak lain yang tidak mendukung keputusan yang sesuai dengan kode etik.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Mempelajari permasalahan tersebut dengan lebih dalam sebelum mengambil keputusan dan juga apabila masih terdapat keraguan dapat berkonsultasi dengan yang lebih ahli seperti atasan langsung.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Mempelajari permasalahan tersebut dengan lebih dalam sebelum mengambil keputusan dan juga apabila masih terdapat keraguan dapat berkonsultasi dengan yang lebih ahli seperti atasan langsung.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Mempelajari permasalahan tersebut dengan lebih dalam sebelum mengambil keputusan dan juga apabila masih terdapat keraguan dapat berkonsultasi dengan yang lebih ahli seperti atasan langsung serta mempersiapkan diri terkait dampak pro dan kontra dari keputusan yang akan diambil.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Banyak bersyukur terkait karunia yang telah diberikan kepada Insan-insan Imigrasi.

(W2R22)

Nama	: Baskoro Dwi Prabowo
Usia	: 38 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pendidikan Terakhir	: S-2
Masa Bekerja di Keimigrasian	: 20 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Kepala Bidang Dokumen Perjalanan dan Izin Tinggal dan Keimigrasian

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
 - Sebagai pimpinan, tentu kita mengembangkan fungsi pengambilan keputusan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sehingga dapat berjalan dengan baik. Pengambilan keputusan yang dilakukan inilah yang harus memikirkan berbagai macam faktor, salah satunya faktor etika yang telah terkandung dalam kode etik organisasi. Faktor etika menjadi penting, karena mempertimbangkan hal-hal yang dapat dijadikan pedoman dalam rangka pengambilan keputusan yang tepat bagi organisasi. Pengambilan keputusan yang beretika ini nantinya diharapkan mampu membawa hasil yang baik serta menjaga organisasi tetap kondusif.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di Kantor Imigrasi?
 - Penerapan etika di Kantor Imigrasi saat ini sudah baik, dimana setiap tindakan dan perilaku yang dilaksanakan sudah mempertimbangkan etika sebagai pedoman dalam bekerja, berorganisasi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut tentu juga dapat tercermin dari citra Kantor Imigrasi yang baik di masyarakat.
3. Pelanggaran Kode Etika apa yang sering terjadi di Kantor Imigrasi?
 - Tidak ada
4. Menurut anda, apakah perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
 - Terdapat perbedaan pada jenis keputusan yang diambil oleh pejabat struktural dan pejabat fungsional, namun hal-hal etis yang dijadikan pedoman dalam pembuatan keputusan sama. Sebagai contoh, pengambilan keputusan struktural dalam skala organisasi dan pengambilan keputusan fungsional pada skala keahlian tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat mengganggu lahirnya keputusan yang beretika di kalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
 - Faktor yang dapat mengganggu lahirnya keputusan yang beretika adalah pengetahuan, gaya kepemimpinan dan lingkungan.
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?
 - Dalam pengambilan keputusan dalam keadaan apapun harus dilaksanakan sesuai dengan kode etik, sehingga tidak timbul permasalahan.
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?
 - Apabila dihadapkan pada dilema saat pengambilan keputusan maka yang harus dipertimbangkan adalah fakta-fakta yang mendukung untuk pengambilan keputusan, faktor etika yang digunakan sebagai pedoman organisasi dan dampak keputusan tersebut bagi organisasi dan masyarakat.
8. Apa saja yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya?
 - Apabila dihadapkan pada dilema saat mengambil keputusan tentu harus mempertimbangkan faktor-faktor yang berguna dalam pembuatan keputusan tersebut dengan tetap berpedoman pada kode etik organisasi.
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
 - Apabila mengalami dilema tentu harus memikirkan kembali dampak keputusan yang diambil bagi organisasi, dan tentunya pengambilan keputusan harus dilakukan sesuai dengan kode etik dan nilai-nilai organisasi, selain itu dengan pengetahuan yang dimiliki maka dapat meminimalisir terjadinya kesalahan saat pengambilan keputusan tersebut.
10. Sebagai pejabat imigrasi, apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi?
Tidak ada, kode etik saat ini telah dapat mengatur jalannya organisasi secara optimal

(W2R23)

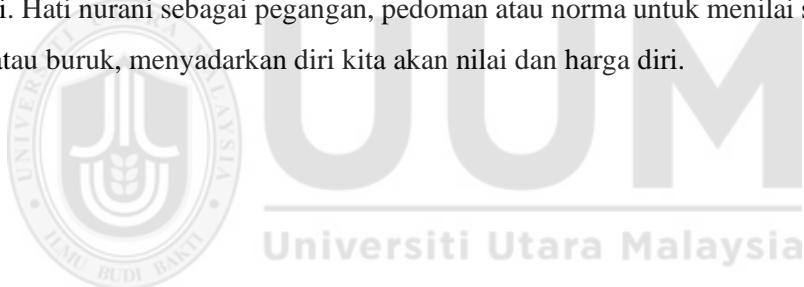
Tanggal	: 26 September 2022
Nama	: Nilam Rizky Anugerah
Usia	: 24 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pendidikan terakhir	: D4 Hukum Keimigrasian
Masa bekerja di keimigrasian	: 1 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Pengelola Data Keimigrasian

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
 - Adalah keputusan yang dibuat oleh seseorang yang mengacu pada kode etik profesi, dimana kode etik profesi menjadi dasar yang harus dipertimbangkan oleh setiap pembuat keputusan guna menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan sehingga bermanfaat bagi institusi.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
 - Dalam setiap Instansi pasti mempunyai kebijakan masing masing, setiap kebijakan yang dibuat haruslah sesuai dan berlandaskan dengan kode etik keimigrasian. Kode etik sudah diterapkan secara menyeluruh dalam pembuatan kebijakan di kantor imigrasi, yang perlu diperhatikan dan ditekankan lagi adalah pelaksanaan kebijakan kebijakan tersebut
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
 - Kode etik pegawai imigrasi telah dituangkan dalam **Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.HH-02.KP.05.02 Tahun 2010**. sudah menjadi suatu kewajiban bagi setiap Pegawai Imigrasi untuk mematuhi, mentaati, dan melaksanakan etika, karena itu pelanggaran kode etik merupakan hal yang tidak boleh terjadi di kantor imigrasi, namun terkadang masih ada beberapa pegawai yang tidak mengindahkan kode etik yang sudah ada, diantaranya pelanggaran kedisiplinan dan konflik kepentingan.
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
 - Terdapat beberapa perbedaan antara keputusan yang dilakukan oleh pejabat struktural dan pejabat fungsional, dimana keputusan yang dilakukan oleh pejabat struktural mempunyai kewenangan atas kebijakan yang diberikan sifat keputusan adalah *basechikking* alias penetapan dari kewenangannya dan pejabat fungsional merupakan profesional dalam pelaksanaan kerja memiliki kewenangan keputusan yang bersifat *regeling* alias normatif yang berdasarkan positivisme hukum.
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
 - Faktor yang mengganggu lahirnya keputusan etis, diantaranya faktor agama, faktor sosial, ilmu pengetahuan, penilaian individu, posisi kedudukan seseorang, masalah yang dihadapi, situasi dan kondisi, waktu, emosional, rasionalitas, interpersonal, praktikal dan struktural.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?
- Permasalahan yang dihadapi oleh Pejabat Imigrasi dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kode etik/keputusan etis dapat dilihat secara internal dan eksternal, yaitu secara internal diantaranya munculnya keraguan yang menyebabkan pejabat tersebut tidak dapat bertindak tegas, keliru dalam memahami informasi yang diperoleh tidak dipahami secara menyeluruh dan tidak hati-hati, kurang waktu sehingga keputusan yang diperoleh tergesa-gesa sehingga keputusan yang diambil tidak maksimal, belum memiliki pengalaman yang cakap dalam menghadapi masalah. Secara eksternal, terdapat konflik kepentingan yang mempengaruhi keputusan yang dibuat, adanya tekanan dari pimpinan.
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?
- Jika kita menghadapi dilema dalam mengambil keputusan maka kita harus mengidentifikasi permasalahan atau dilema yang kita hadapi apakah sesuai dengan norma yang berlaku. Kemudian menemukan dan mengumpulkan fakta yang relevan terkait permasalahan tersebut. Sebagai contoh, Kepala Seksi yang dalam kesehariannya tidak terlepas dari suatu pengambilan keputusan terkait lingkungan kantor seperti pimpinan, rekan, staff dan pelayanan keimigrasian yang diberikan.
Kepala seksi sebagai pemimpin dituntut untuk mampu mengakomodir pengambilan keputusan secara langsung ataupun tidak langsung yang dapat menentukan arah dan tujuan dalam suatu proses pelayanan yang dihadapi. Seperti layanan keimigrasian yang telah ditentukan pelayanan sesuai dengan SOP yang berlaku namun pada praktiknya kita menemukan banyak permasalahan terkait adanya permohonan ijin tinggal contohnya pemohon yang mengalami kecelakaan harus dirawat dirumah sakit sehingga kita melakukan proses perpanjangan di lokasi ybs karena memengedepankan alasan kemanusiaan. Selain itu dalam menghadapi dilema pengambilan keputusan kita harus mengedepankan nilai moral.
8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya
- Jika kita dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan maka kita harus melihat apa yang seharusnya terjadi apakah permasalahan itu sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku, kemudian kita mengumpulkan fakta apa saja yang terjadi, setelah mengumpulkan fakta-fakta yang terjadi kita mengidentifikasi siapa saja yang terpengaruh oleh keputusan yang kita ambil sehingga kita dapat menentukan solusi apa saja dan bagaimana dampak dari keputusan yang kita ambil.
- Contohnya adanya kebijakan penggunaan aplikasi M-Paspor dalam pelayanan pembuatan paspor di setiap kantor Imigrasi diseluruh wilayah Indonesia, namun pada praktiknya masih banyak pemohon layanan pembuatan paspor mengalami kesulitan dalam penggunaannya yang akhirnya memunculkan berbagai macam permasalahan-permasalahan baru. Terkait hal

tersebut, pimpinan kemudian menganalisa permasalahan yang ada untuk menemukan solusi yang tepat. Sehingga salah satu solusi yang diambil ialah melakukan beberapa giat pelayanan seperti pelayanan paspor simpatik, paspor masuk desa, eazy paspor dan pelayanan walk-in bagi lansia tanpa perlu mendaftarkan diri melalui aplikasi M-Paspor.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
 - Didalam bekerja khususnya sebagai pejabat imigrasi pasti akan dihadapkan pada suatu kondisi dimana harus mengambil keputusan yang sulit dan tentu akan menimbulkan dilema. Sebagai pejabat imigrasi yang beretika, setiap pengambilan keputusan juga harus berlandaskan etika pegawai imigrasi, keputusan yang diambil harus sesuai dengan peraturan yang ada dan tidak boleh melanggar etika keimigrasian
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi.
Sebagai Pejabat Imigrasi yang merupakan nakhoda dalam menjalankan dan menentukan arah dan tujuan serta kebijakan organisasi, selain beretika kita harus mengedepakan moral dan nurani. Hati nurani sebagai pegangan, pedoman atau norma untuk menilai suatu tindakan itu baik atau buruk, menyadarkan diri kita akan nilai dan harga diri.



(W2R24)

Tanggal	: 25 September 2022
Nama	: Achmad Lutfi Prihatin
Usia	: 34 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pendidikan terakhir	: Sarjana
Masa bekerja di keimigrasian	: 4 Tahun 10 Bulan

Jabatan dalam Organisasi: Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Menurut saya keputusan beretika merupakan keputusan yang diambil melalui pertimbangan berdasarkan kebenaran untuk kebaikan sebuah kelompok ataupun organisasi secara menyeluruh, bukan hanya untuk kepentingan pribadi ataupun golongan tertentu saja yang bersifat subjektif

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
Menurut saya cukup baik, walaupun masih ada pengaruh karena kedekatan secara personal tetapi yang memungkinkan terjadi Conflict Of Interest tetapi masih dalam sekala yang wajar karna masih mengutamakan kepentingan organisasi.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
Yang paling sering terjadi kedisiplinan bekerja, dan menunaikan tugas tidak disertai dengan tanggung jawab yang hanya sekedar menggugurkan kewajiban, ini menimbulkan kesenggangan sesama rekan kerja
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
Keputusan pejabat struktural merupakan keputusan didasari kewenangan jabatannya di struktur organisasi, kewenangan tersebut harus dilaksanakan jabatan dibawahnya(bersifat leadership diorganisasi).

Keputusan dari pejabat fungsional merupakan keputusan didasari tanggungjawab atas jabatan itu sendiri secara fungsional, dan tidak mempunyai kewenangan secara struktur organisasi(bersifat staff/staff ahli).

Contohnya, arahan untuk apel pagi dari pejabat struktural untuk semua staff dikantor, yang berisi pejabat fungsional dan jabatan struktural dibawahnya. Arahan ini harus dilaksanakan. Tetapi untuk pemegang jabatan fungsional tidak bisa memberi arahan secara menyeluruh seperti diatas

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Secara umum yang paling sering menghambat/mengganggu lahirnya keputusan beretika adalah Conflict Of Interest dan kurangnya komunikasi antara staff dengan pimpinan terkait permasalahan pekerjaan dilapangan.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Informasi yang didapat pimpinan untuk membuat keputusan kurang jelas/valid, hal ini disebabkan karena kurang baiknya komunikasi antara pimpinan dan staff terkait permasalahan yang terjadi, hal ini sering kali melahirkan keputusan yang keliru. Komunikasi antara staff dan pimpinan sering terjadi ada kecanggungan dari staff untuk menjelaskan secara utuh permasalahan ataupun atasan kurang berhasil melakukan pendekatan untuk membangun chemistry kepada staff yang dipimpinnya. Karena ini merupakan sebuah tim yang harus dibangun dengan solid, antara staff dan atasan sama pentingnya jadi butuh chemistry yang bagus.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?
Dalam pengambilan keputusan untuk organisasi hampir selalu ada dilema didalamnya yang membedakan seberapa berat dilema yang terjadi, karena ini untuk kepentingan organisasi tentunya itu yang diutamakan tetapi tetap memperhatikan kondisi dilapangan seperti kondisi para staff. Atau juga bisa mencantoh organisasi lain yang apple to apple untuk dijadikan referensi untuk pertimbangan pengambilan keputusan.

Contohnya adalah berlakunya WFH dan WFO karena pelayanan masyarakat merupakan tujuan utama organisasi maka pelayanan harus dikedepankan, tetapi untuk staff yang sedang hamil, staff berusia menjelang pensiun itu diberlakukan WFO saja dikarenakan keadaan pandemi.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya
Menjabarkan point penting dan tujuan pembuatan keputusan, mencari referensi yang sesuai sebagai pertimbangan.
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
Tetap tegakan aturan dengan integritas tinggi, bagaimanapun jabatan merupakan amanah, kepentingan organisasi adalah hal utama, contohnya adalah pelayanan masyarakat. Bangun chemistry dengan bawahan dengan baik untuk memperlancar pelaksanaan keputusan. Dan tetap harus selalu ada evaluasi di setiap keputusan
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi?
Penempatan pos jabatan dan staff yang berprinsipkan The Right Man On The Right Place At The Right Time, agar kinerja lebih maksimal lagi. Insyaallah Imigrasi akan selalu berkembang untuk lebih baik lagi .

(W2R25)

Nama	: yogi febrian putra
Usia	: 30
Jenis Kelamin	: laki laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 5 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang beretika menurut saya ialah keputusan yang diambil sesuai dengan kode etik yang telah diatur di instansi masing-masing. Selain itu, juga merupakan kebijakan yang tidak kontradiksi dengan norma yang berlaku.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

- Adanya keragu-raguan dari pegawai karena belum menguasai permasalahan yang dihadapi
- Khawatir keputusan yang diambil akan berdampak diri sendiri.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran kode etik yang biasanya terjadi di Kantor Imigrasi yang sering terjadi ialah pelanggaran terhadap kode etik dalam menjalankan tugas seperti integritas. Contohnya adanya gratifikasi atau penerimaan pemasukan diluar dari PNBP. Selain itu kedisiplinan yakni berkegiatan lain pada saat jam kerja.

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Pelanggaran kode etik yang biasanya terjadi di Kantor Imigrasi yang sering terjadi ialah pelanggaran terhadap kode etik dalam menjalankan tugas seperti integritas. Contohnya adanya gratifikasi atau penerimaan pemasukan diluar dari PNBP. Selain itu kedisiplinan yakni berkegiatan lain pada saat jam kerja.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

- Adanya kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu dalam suatu

organisasi;

- Adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal
- Merupakan perintah atasan langsung.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?
 - Adanya keragu-raguan dari pegawai karena belum menguasai permasalahan yang dihadapi
 - Khawatir keputusan yang diambil akan berdampak diri sendiri.
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

"Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada pemohon yang tidak mampu melengkapi berkas persyaratan, namun yang bersangkutan juga memerlukan paspor karena sudah ada urusan yang sifatnya mendesak."

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada arahan atasan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada arahan atasan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Menjelaskan ketentuan yang berlaku dan kemungkinan dampak yang akan timbul apabila keputusan tersebut dilaksanakan.

(W2R26)

Nama	: Muhammad Satya Wirasajati
Usia	: 29
Jenis Kelamin	: laki laki
Pendidikan terakhir	: S1
Masa bekerja di keimigrasian	: 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi	: Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika? Pengambilan keputusan yang beretika menurut saya ialah keputusan yang diambil sesuai dengan kode etik yang telah diatur di instansi masing-masing. Selain itu, juga merupakan kebijakan yang tidak kontraktdiksi dengan norma yang berlakU
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya penerapan kode etik pada setiap kebijakan di Kantor Imigrasi saat ini kurang diperhatikan, terlebih lagi tidak semua pegawai yang ada memahami kode etik pegawai Imigrasi.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi? Pelanggaran kode etik yang biasanya terjadi di Kantor Imigrasi yang sering terjadi ialah pelanggaran terhadap kode etik dalam menjalankan tugas seperti integritas. Contohnya adanya gratifikasi atau penerimaan pemasukan diluar dari PNBP. Selain itu kedisiplinan yakni berkegiatan lain pada saat jam kerja
4. Menrut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Pejabat Struktural biasanya mengeluarkan keputusan yang sifatnya berupa kebijakan yang harus dilaksanakan oleh seluruh anggotanya. Contoh: Membuat kebijakan untuk membuka kuota Walk in bagi pemohon paspor. Sedangkan keputusan fungsional merupakan keputusan yang biasanya berupa inovasi atau kebijakan yang sifatnya terbatas hanya untuk beberapa kegiatan saja.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
- Adanya kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu dalam suatu

organisasi;

- Adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal
- Merupakan perintah atasan langsung.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

- Adanya keragu-raguan dari pegawai karena belum menguasai permasalahan yang dihadapi
- Khawatir keputusan yang diambil akan berdampak diri sendiri

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada pemohon yang tidak mampu melengkapi berkas persyaratan, namun yang bersangkutan juga memerlukan paspor karena sudah ada urusan yang sifatnya mendesak.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada arahan atasan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menjelaskan ketentuan yang berlaku dan kemungkinan dampak yang akan timbul apabila keputusan tersebut dilaksanakan.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Cukup, hanya saja kode etik imigrasi harus terus diperdengarkan dan ditunjukkan kepada seluruh pegawai imigrasi agar dapat terpatri dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.

(W2R27)

Tanggal : 24 September 2022
Nama : Henki Dinata
Usia : 32
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S2
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun, 5 Bulan
Jabatan dalam Organisasi : JFT Analis

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Keputusan yang diambil dengan memperhatikan kode etik profesi, nilai moralitas dan hati nurani

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Masih dalam tahap sedang

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Kembali ke kantor pada melebihi waktu jam istirahat

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Perbedaannya adalah Keputusan Etis Struktural lebih mengarah pada kerangka kerja secara keseluruhan sedangkan Pejabat Fungsional hanya di lingkup kecil saja

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Adanya benturan kepentingan, Atensi Pimpinan yang lebih tinggi

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Situasi pada saat menghadapi permasalahan tersebut sehingga perlu banyak pertimbangan

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Dengan cara berkonsultasi dengan pihak pihak terkait untuk mempertimbangkan asas manfaat dengan meminimalkan resiko dari keputusan tersebut. Contoh kebijakan eazy Paspor dengan memperhatikan kemampuan pegawai, sarana dan prasarana, keamanan pegawai saat diperjalanan

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Dengan melakukan konsultasi dan sharing secara vertikal dan horizontal. Cth pelaksanaan piket di hari Sabtu di mana Sabtu adalah hari libur

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Harus menggunakan kemampuan analisa yang tepat dalam menghadapi situasi tersebut

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Seminar tentang kode etik



(W2R28)

Tanggal : 24 September 2022
Nama : FAUZI ABDULLAH
Usia : 34
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S2
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?
Merupakan kebijakan yang diambil sesuai dengan etika yang berlaku di suatu lingkup organisasi. Kebijakan yang diambil juga tidak bertentangan dengan moral yang berlaku.
2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?
Penerapan kode etik pada Kantor Imigrasi masih perlu selalu ditingkatkan, agar membentuk suatu organisasi yang disiplin dan taat kode etik.
3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?
Disiplin waktu jam kantor masih harus menjadi perhatian. Integritas juga menjadi fokus untuk terus ditingkatkan pada Kantor Imigrasi
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?
Pejabat struktural mempunyai keputusan etis yang sifatnya menyeluruh dan dijalankan oleh semua. Sebagai contoh terkait pelayanan paspor saat walk in. Sementara pejabat fungsional sifatnya inovatif, dan sifatnya terbatas tidak keseluruhan dijalankan.
5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?
Perintah atasan langsung masih tidak dapat dielakkan. Kemudian adanya benturan kepentingan. Hal tersebut lah yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika.
6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Kegalauan atau rasa cemas berlebihan akan keputusan yang berdampak buruk pada diri sendiri. Kemudian, terkait skill atau penguasaan kemampuan untuk menyelesaikan persoalan yang terjadi

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Melaporkan kepada pimpinan langsung pada kesempatan pertama. Mengutarakan terkait permasalahan dan solusi terkait keputusan yang sebaiknya dapat diambil. Sebagai contoh terkait pengaduan masyarakat pemohon paspor dapat diselesaikan dengan cepat dan win win solution

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Melapor kepada atasan langsung pada kesempatan pertama. Serta menggambarkan secara detail terkait keputusan. Sebagai contoh, keputusan pimpinan yang tidak sesuai dengan regulasi dan menawarkan solusi keputusan yang sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Memastikan keputusan yang diambil sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pejabat Imigrasi harus mampu menerka keadaan atau kemungkinan dampak yang terjadi.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Kode etik adalah persoalan komitmen dan integritas perlu ditingkatkan guna mewujudkan tujuan bersama dalam organisasi Kantor Imigrasi.

(W2R29)

Tanggal : 24 September 2022
Nama : Iman Warih Wijaya Waskito
Usia : 32
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 5 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan berdasarkan norma dan kode etik yang yang berlaku atau telah disetujui bersama

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Penerapannya masih relatif kurang diperhatikan.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pungli dan gratifikasi

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Ada, karena wewenang antara pejabat struktural dan fungsional secara mendasar sangat berbeda. Contohnya adalah dalam pemberian diskresi oleh pejabat struktural dalam suatu permohonan pelayanan keimigrasian

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Tuntutan organisasi dan gratifikasi

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Keterbatasan pemahaman terhadap kode etik tersebut dan pemahaman terhadap peraturan yang berlaku

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Mencari referensi peraturan dan mendiskusikan dengan pimpinan

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya?

Mencari referensi peraturan dan mendiskusikan dengan pimpinan terkait dengan kode etik yang berlaku

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar memberikan kepastian pelayanan kepada masyarakat

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi? Pengenalan dan pemahaman



(W2R30)

Tanggal : 25 September 2022
Nama : Ficki
Usia : 34
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun, 11 Bulan
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang beretika menurut saya yaitu keputusan yang diambil berdasarkan dengan kode etik yang telah diatur di instansi. Selain itu, juga merupakan kebijakan yang tidak kontradiksi dengan norma.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

penerapan kode etik pada setiap kebijakan di Kantor Imigrasi saat ini cukup diperhatikan, walaupun tidak semua pegawai yang ada memahami kode etik pegawai Imigrasi.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Kode etik yg pernah saya temui lebih terkait kurangnya disiplin pegawai yang kadang kurang sigap dalam menjalankan tusi atau cenderung bermalas malasan

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Perbedaanya terletak pada scope implementasi kebijakan yg dihasilkan. Pejabat struktural mengeluarkan kebijakan yang bersifat mengikat seluruh pegawai yg berada dalam kewenangannya. Sedangkan pejabat fungsional hanya menelurkan kebijakan yang bersifat rekomendasi atau inovasi.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Faktor internal, biasanya lebih ke berbedanya pengetahuan masing2 pejabat mengenai fakta atau objek dimana kebijakan ini akan ditelurkan. Sehingga proses diskusi mendalam mengenai suatu kebijakan wajib dilaksanakan secara bersama

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Adanya kekurangan informasi mengenai objek keputusan yg dikuatirkan kebijakan yang dihasilkan menjadi tidak tepat

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Proses pengambilan akan saya koordinasikan dengan atasan, kemudian menerapkan keputusan yang dianggap paling sesuai. Contohnya: Proses peneraan tanda masuk bagi wni yang kehilangan paspor di pesawat. Sedangkan posisi wni tidak bisa ditolak masuk.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Senantiasa berkoordinasi dengan atasan. Semisal terkait permasalahan pax wni yang akan berangkat ke malaysia namun disinyalir akan bekerja secara non prosesural.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Keputusan yang diambil oleh pejabat imigrasi harus senantiasa didasarkan pada peraturan dan perundangan yang berlaku dan tepat. Sehingga apapun keputusan yg diambil tetap bertanggung jawab karena sudah sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Kode etik imigrasi baiknya akan mampu diterapkan oleh seluruh pegawai jika pimpinan atau struktural memberikan teladan dalam pelaksanaamya, namun juga pegawai non struktural juga harus sadar bahwa penerapan kode etik merupakan kewajiban semua pegawai. Sehingga ketika kode etik dilaksanakan oleh pimpinan, setidaknya akan memotivasi pegawai dibawahnya untuk ikut juga menerapkan kode etik tsb. Tentunya ditambah dengan adanya sosialisasi kode etik baik melalui nodin atau arahan pimpinan ketika apel, akan menambah kesadaran pegawai mengenai pentingnya menerapkan kode etik tsb

(W2R31)

Tanggal : 25 September 2022
Nama : Nisrina Kharida Fajri
Usia : 27
Jenis Kelamin : Perempuan
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Adalah pengambilan keputusan yang sesuai dengan kode etik yang berlaku dengan instansi masing-masing dan juga kebijakan yang tidak kontradiksi dengan norma yang berlaku

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Kode etik di tingkat pelaksana teknis masih membutuhkan perhatian lebih, karna belum semua pegawai mengetahui kode etik pegawai imigrasi

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran integritas dan disiplin waktu kerja

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Pejabat Struktural biasanya mengeluarkan keputusan yang sifatnya berupa kebijakan yang harus dilaksanakan oleh seluruh anggotanya. Contoh: Membuat kebijakan untuk membuka kuota Walk in bagi pemohon paspor. Sedangkan keputusan fungsional merupakan keputusan yang biasanya berupa inovasi atau kebijakan yang sifatnya terbatas hanya untuk beberapa kegiatan saja

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

- Adanya kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu dalam suatu organisasi;
- Adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal
- Merupakan perintah atasan langsung

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

- Adanya keragu-raguan dari pegawai karena belum menguasai permasalahan yang dihadapi
- Khawatir keputusan yang diambil akan berdampak diri sendiri.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Menghadap dan menyampaikan terlebih dahulu kepada atasan untuk memastikan keputusan yang diambil sudah tepat. Contoh: Dihadapkan pada pemohon yang tidak mampu melengkapi berkas persyaratan, namun yang bersangkutan juga memerlukan paspor karena sudah ada urusan yang sifatnya mendesak

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Memastikan kepada atasan apakah keputusan yang dimiliki sudah sesuai dengan kode etik

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Tetap menjalankan keputusan yang sudah dibuat dan bertanggung jawab akan dampak yang akan ditimbulkan

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Kode etik harus selalu diperdengarkan supaya tertanam di dalam masing masing individu

(W2R32)

Tanggal : 25 September 2022
Nama : Nidya D. Hudaya
Usia : 30
Jenis Kelamin : Perempuan
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : Analis Keimigrasian Pertama

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Pengambilan keputusan yang didasari dengan etika yg mengedepankan kode etik

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Penerapan kode etik masih belum berjalan secara maksimal pada tiap UPT sehingga dibutuhkan peningkatan kesadaran pada masing-masing pegawai

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pelanggaran kode etik yg umumnya terjadi yaitu terkait kedisiplinan jam kerja

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Keputusan etis yang dilakukan oleh pejabat struktural biasanya harus dilaksanakan oleh semua anggota seperti contohnya keputusan pemberian pelayanan prioritas pada kelompok lansia dan disabilitas. Kemudian pejabat fungsional mengambil keputusan yg sifatnya incidentil atau inovatif namun tetap dilaporkan kepada atasan.

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Faktor kepentingan pribadi atau golongan, faktor tekanan dari pihak internal maupun eksternal hingga faktor perintah atasan langsung

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Umumnya permasalahan dalam pengambilan keputusan dikarenakan belum memahami permasalahan dan atau belum menguasai pokok pengambilan keputusan itu sendiri

7. Baaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Menghadap dan melaporkan permasalahan kepada atasan langsung sehingga pengambilan keputusan sudah dipertimbangkan secara matang. Contohnya atas dasar alasan kemanusiaan, pelaksanaan deportasi WNA dilakukan lebih cepat tentunya dengan memastikan segala kelengkapan administrasi dan koordinasi yg baik dengan pihak kedutaan

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Menghadap kepada atasan langsung dan menjelaskan situasi kondisi. Contohnya menghadapi permohonan penggantian paspor rusak namun pada saat BAP diketahui ada unsur kesengajaan. Kemudian melaporkan kepada atasan atas saran penolakan penggantian paspor.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Dengan mempertimbangkan dampak dari keputusan yang akan diambil

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Kode etik pada dasarnya sudah cukup, namun kurang sosialisasi pada seluruh pegawai

(W2R33)

Tanggal : 24 September 2022
Nama : EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAELI
Usia : 28
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun, 8 Bulan
Jabatan dalam Organisasi : JFT Analis

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Menurut saya pengambilan keputusan yang beretika adalah pengambilan keputusan yang sesuai dengan kode etik yang berlaku dalam organisasi dan tidak berbenturan dengan norma2 yg berlaku

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya, masih terdapat pegawai yg belum memahami kode etik di kantor imigrasi

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Kedisiplinan merupakan kode etik yang sering dilanggar.

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Keputusan ataupun kebijakan yang dilakukan olrh pejabat struktural biasanya bersifat menyeluruh dan tetap. Sedangkan pejabat fungsional dalam kebijakan yg diambilnya biasanya bersifat situasional atau insidentil

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Adanya kepentingan pribadi atau golongan, yang membuat bentoakan kepentingan sehingga dapat menganggu lahirnya keputusan. Selain itu adanya tekanan dri pihak eksternal juga dpt menjadi faktor penganggu

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

- rasa khawatir akan dampak dari setiap keputusan yg diambil
 - rasa takut mengambil keputusan krna kurang menguasai prsoalan
7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?
- Dalam pengambilan keputusan, harus menguasai persoalan atau masalah yg dihadapi, membandingkan dgn dasar hukum yg ada. Selanjutnya meminta petunjuk dan arahan dari atasan
8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya
- Meminta petunjuk dan arahan kepada atasan. Dalam hal pemberian izin masuk contohnya, orang asing dtg berkunjung tanpa memiliki tiket kembali, lalu meminta petunjuk atasan dgn alasan orang asing tersebut dtg mendadak krna ada keluarga yg sakit
9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?
- Dalam beberapa kondisi, pasti pejabat imigrasi akan dihadapkan pada dilema
10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi
- Kode etik cukup. Pemahaman akan kode etik yang harus terus diingatkan kepada setiap pegawai

(W2R34)

Tanggal : 24 September 2022
Nama : Pramadwipa Suyanda
Usia : 31
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun
Jabatan dalam Organisasi : JFT Analis

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Menurut saya pengambilan keputusan yang beretika yaitu pengambilan keputusan yang sesuai dengan kode etik dan aturan yang berlaku.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi saat ini kurang diperhatikan

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Menurut saya yang sering terjadi yaitu pelanggaran kode etik yang berkaitan dengan integritas

4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Perbedaan keputusan etis oleh pejabat struktural biasanya bersifat menyeluruh sedangkan fungsional hanya sebatas kebijakan pada kegiatan tertentu saja, contohnya dalam penerapan pembukaan kuota walk in pemohon paspor

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Menurut saya yaitu adanya kepentingan pribadi atau kelompok, tekanan dari eksternal maupun internal, perintah dari atasan langsung

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Adanya keraguan dari pegawai karena belum menguasai permasalahan tersebut, kekhawatiran dalam mengambil keputusan

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Berkoordinasi langsung dengan atasan dalam mengambil keputusan, contohnya dalam hal menghadapi pemohon yang tidak lengkap berkas persyaratan permohonannya

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Berkonsultasi dengan atasan langsung, contohnya dalam hal dihadapkan dengan perintah yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Menjelaskan ketentuan yang berlaku dan kemungkinan dampak yang ditimbulkan apabila keputusan tersebut dilaksanakan

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Menurut saya cukup, hanya saja perlu lebih diperhatikan dalam penerapannya.

(W2R35)

Tanggal : 24 September 2022
Nama : KORPUS KRISTI YOHANES DARMO
Usia : 27
Jenis Kelamin : Laki Laki
Pendidikan terakhir : S1
Masa bekerja di keimigrasian : 4 Tahun, 8 Bulan
Jabatan dalam Organisasi : JFT Analis

1. Menurut anda, apakah yang dimaksud dengan pengambilan keputusan yang beretika?

Menurut saya, Pengambilan Keputusan yang Beretika merupakan sebuah konsep pengambilan keputusan sesuai dengan kode etik yang telah diatur oleh masing-masing organisasi atau instansi. Selain itu pengambilan keputusan beretika akan berimplikasi pada keputusan estis dimana keputusan tersebut tidak bertentangan dengan norma-norma yg ada dan dapat diterima oleh masyarakat luas.

2. Menurut anda, bagaimana tingkat penerapan kode etik pada setiap kebijakan di kantor Imigrasi?

Menurut saya saat ini penerapan kode etik pada setiap kebijakan di Kantor Imigrasi masih kurang maksimal, mengingat tidak semua pegawai Imigrasi membaca dan memahami berbagai kode etik yang ada. Hal ini berimplikasi pada kode etik yang ada belum dapat di terapkan secara optimal, namun saya yakin dan percaya dengan berbagai program yg ada penerapan kode etik pada kebijakan kantor akan semakin baik.

3. Pelanggaran kode etik apa yang sering terjadi di kantor imigrasi?

Pada dasarnya terdapat berbagai kode etik bagi pegawai Imigrasi, mulai dari Kode Etik Beragama, Berbangsa, Bernegara hingga pada kode etik bagi diri sendiri. Adapun pelanggaran kode etik yg sering terjadi di Kantor Imigrasi, yakni :

1. Persoalan integritas yg berimplikasi pada pemerasan (pungli) dan tindakan indisipliner lainnya.
 2. Penyalagunaan wewenang yang berimplikasi pada berbagai tindakan tercela.
 3. Ketidak pedulian pada berbagai persoalan kantor dan hanya mementikan diri sendiri.
 4. Penggunaan Narkotika oleh pegawai juga terjadi di beberapa UPT
4. Menurut anda, apakah ada perbedaan keputusan etis yang dilakukan pejabat struktural dan pejabat fungsional? Berikan contohnya?

Pada dasarnya keputusan pejabat struktural merupakan kebijakan yang harus dijalankan oleh bawahnya, hal ini tentu tergantung level pejabat strukturalnya. Dimana setiap keputusan etis yg dikeluarkan oleh pejabat struktural akan berimplikasi pada kebijakan institusi, contoh : Keputusan layanan paspor masuk desa, layanan paspor Wall In, Layanan Izin Tinggal sehari selesai dan lain-lain

Sedangkan keputusan etis pejabat fungsional merupakan sebuah keputusan yang bersifat rekomendasi berdasarkan keahliannya, yang dikeluarkan untuk memberikan gambaran pengambilan keputusan yang gamblang. Contohnya : rekomendasi atas penerapan SOP, layanan inovasi dan lain-lain

5. Menurut anda, faktor apa saja yang dapat menganggu lahirnya keputusan yang beretika dikalangan pejabat struktural dan pejabat fungsional?

Pada dasarnya faktor utama yang mempengaruhi pengambilan keputusan yang beretika yakni, pemahaman atas aturan dan integeritas. Dimana hal ini akan berpengaruh pada pengambilan keputusan yang beretika.

Keputusan yang tak beretika juga lahir karena adanya berbagai kepentingan di dalam organisasi dimana kepentingan kelompok didahulukan dari pada kepentingan organisasi, terdapat intervensi baik dari dalam maupun dari luar organisasi dan keputusan tersebut lahir atas desakan dari pimpinan.

6. Menurut anda, permasalahan apa saja yang dihadapi oleh pejabat imigrasi dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kode etik/keputusan etis?

Pejabat Imigrasi tentu perlu memahami regulasi Keimigrasian secara utuh, ketidak pahaman akan regulasi tentu akan berpengaruh pada pengambilan keputusan yang dilakukan.

Selain itu intervensi baik dari luar maupun dari dalam (dalam hal ini yg bersifat negatif) tentu akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan, belum lagi persoalan senioritas dalam pekerjaan.

7. Bagaimana anda mengambil keputusan apabila dihadapkan dengan dilema pengambilan keputusan, berikan contohnya?

Menurut saya pengambilan keputusan harus dilakukan dengan melihat regulasi yang ada. Jika terdapat dilema (keragu-raguan) dalam pengambilan keputusan, tentu yg saya lakukan adalah melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan berkonsultasi dengan atasan sebelum keputusan tersebut dibuat. Hal ini tentu penting dilakukan mengingat keputusan tersebut

tentu akan berimplikasi pada organisasi.

Contoh : Pada saat Pihak TNI Angkatan Darat Batalion 613 Tarakan akan mengadakan latihan perang di Tarakan dan menanyakan terkait akses entry point di Pelabuhan Malundung dan persyaratan yang harus dipenuhi, karena dilema maka saya langsung berkonsultasi kepada pimpinan.

8. Apa yang anda lakukan apabila dihadapkan pada dilema etika dalam pengambilan keputusan? Berikan contohnya

Yang akan saya lakukan jika terjadi dilema dalam pengambilan keputusan yakni :

1. Membaca kembali berbagai regulasi yang ada yang berkaitan dengan keputusan yang akan dibuat.
2. Konsultasi kepada atasan terkait berbagai alternatif keputusan tersebut.
3. Mencoba menganalisa berbagai kemungkinan dampak yg akan timbul atas keputusan yg diambil.
4. Berdoa semoga keputusan yang dibuat merupakan keputusan yang terbaik.

Contoh : Pada saat pembuatan paspor anak, diketahui bahwa orang tua ybs ternyata cerai hidup, dimana saat ini anak tersebut tinggal bersama dengan neneknya dan akan membuat paspor untuk mengunjungi ibu nya di Malaysia. Posisi pimpinan pada saat itu sedang dinas luar, dan ybs membutuhkan keputusan terhadap permohonan paspornya.

9. Menurut anda, bagaimana pejabat imigrasi menghadapi dilema pengambilan keputusan dalam menjalankan tanggung jawabnya?

Pejabat Imigrasi tentu harus mampu menguasai berbagai regulasi yang ada baik secara notmatif maupun secara teknis. Pemahaman akan regulasi ini akan berimplikasi terhadap berbagai pengambilan keputusan yang dilakukan. Jika terdapat dilema, maka yg harus dilakukan yakni mengembalikan pada berbagai ketentuan yg ada dalam regulasi, berkonsultasi dan mampu menganalisa berbagai dampak yg akan timbul dalam pengambilan keputusan tersebut.

10. Sebagai pejabat imigrasi apa masukan dan saran anda yang belum tertuang dalam kode etik kantor imigrasi

Persoalan terhadap Kode Etik Imigrasi, sebenarnya terletak pada pelaksanaan kode etik oleh setiap insan Imigrasi, dimana yg harus dilakukan kedepan tentu adalah pemahaman yg utuh terhadap kode etik yang sudah ada dan di implementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

WI (R1-30)

No	KONSEP	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	NYAMAN DALAM BEKERJA, WALAUPUN PELAYANAN MENINGKAT DAN TIDAK TERDAPAT PERMASALAHAN	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	KONDISI KANTOR KONDUSIF, BEKERJA SESUAI DENGAN KETENTUAN DAN DIDUKUNG SDM YANG MEMADAI MENJADI NYAMAN. PERMASALAHAN DAPAT DIATASI HANYA PADA PEMAHAMAN PEGAWAI TERHADAP PERATURAN KEIMIGRASIAN KADANG KURANG UPDATE	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	KONDUSIF, SEMUA BERJALAN DENGAN BAIK SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU, PERMASALAHAN HANYA PADA SISTEM PELAYANAN NAMUN DAPAT DIATASI	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	SUASANA SANGAT MENDUKUNG WALAUPUN SETELAH PANDEMI SDH MENINGKAT PEMOHON, CUKUP RAMAI, KONDUSIF, PERMASALAHAN HANYA PADA JARINGAN TETAPI DAPAT DIATASI	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	PENINGKATAN PEKERJAAN SETELAH PANDEMI, KONDUSIF SESUAI DENGAN PERATURAN YG BERLAKU SERTA PERMASALAHAN ADANYA PENYESUAIAN PERATURAN YANG BARU HARUS DI UPDATE SETELAH PANDEMI SERING TERLAMBAT	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
6	VOLUME KERJA MENINGKAT SETELAH PANDEMIK, KONDUSIF, TDK TERDAPAT PERMASALAHAN TERHADAP TUGAS DAN FUNGSI, HANYA MASALAH TEKNIS, NAMUN DAPAT SEGERA DIATASI	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	KONDUSIF MESKIPUN SETELAH PANDEMIK	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	AMAN DAN LANCAR KHUSUSNYA DI BAGIAN PELAYANAN IJIN TINGGAL SESUAI SOP, TIDAK TERDAPAT KENDALA YANG BERARTI	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	BERJALAN LANCAR DENGAN DUKUNGAN SDM, NAMUN ADA KENDALA DI KESISTEMAN: SERVER KADANG BERMASALAH DAN BUTUH WAKTU PERBAIKAN, NAMUN SEMUA DAPAT DIATASI	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	KONDUSIF DAN TRANSPARAN HANYA PERLU PENINGKATAN PELAYANAN DAN MOTIVASI	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	KONDUSIF, SUDAH MEMPEROLEH PREDIKAT WBBK SEBAGAI TOLAK UKUR DAN PERMASALAHAN DAPAT SEGERA DIATASI	RENDI FERLINO	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	KONDUSIF DGN ADANYA E-PASPORT, KENDALA YG ADA HANYA PADA PERSYARATAN PERMOHONAN NAMUN DAPAT DIATASI	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	KONDUSIF, KENDALA HANYA TERJADI PADA SAAT SCAN, NAMUN DAPAT DIATASI	ANISA/P	27	D IV KEIMIGRASIAN	4 THN	FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	SANGAT BAIK SETELAH PANDEMI REDA, DAN TIDAK TERDAPAT PERMASALAHAN	YUDA ARIF/L	25	D IV KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	KONDISI KANTOR AMAN DENGAN ADANYA DUKUNGAN SDM YANG MEMADAI UNTUK MENDUKUNG PELAKSANAAN TUGAS SESUAI KETENTUAN DAN PROSEDUR SEHINGGA DAPAT BERJALAN LANCAR TANPA ADA MASALAH YANG BERARTI	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	KONDISI SAAT INI DALAM KONDISI KONDUSIF SEMUA BERJALAN SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG BERAKU DAN PERMASALAHAN RINGAN DAPAT SEGERA DIAATASI	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	KONDISI KANTOR BERJALAN DENGAN NORMAL SETELAH PANDEMI DAN PERMASALAHAN SAAT PANDEMI BEBERAPA PEKERJAAN TIDAK BISA DILAKUKAN SECARA DARING DAN HARUS KE KANTOR NAMUN DAPAT DIATASI	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	KONDISI KANTOR IMIGRASI AMAN DAN BAIK PEGAWAI BEKERJA DENGAN SOP. PERMASALAHAN HANYA PADA PELAYANAN TENTANG KESISTEMAN DAN PASPOR PERNAH TERJADI TIDAK DAPAT MENGAKSES ONLINE NAMUN DENGAN CEPAT DAPAT DIATASI	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	KONDISI KANTOR SAAT INIDALAM KEADAAN KONDUSIF DAN BEKERJA SECARA NORMAL SETELAH PANDEMI, MENGENAI PERMASALAHAN YANG ADA DAPAT DIATASI DENGAN CEPAT	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	KONDISI KANTOR IMIGRASI SAAT INI SANGAT BAIK TIDAK TERDAPAT PERMASALAHAN	MARISSA E/P	25	D IV KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	KONDISI KANTOR KERJA IMIGRASI BERJALAN SANGAT BAIK DAN SETIAP ADA PERMASALAHAN DISAMPAIKAN KEPADA PIMPINAN UNTUK DAPAT DISELESAIKAN	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	KONDISI KERJA KANTOR IMIGRASI SETELAH PANDEMI DALAM KEADAAN SANGAT KONDUSIF WALAUPUN PELAYANAN MENINGKAT DAN TIDAK TERJADI/TIDAK ADA PERMASALAHAN	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	KONDISI KERJA KANTOR IMIGRASI SAAT INI KONDUSIF DAN SELURUH PEGAWAI MEMATUHI TATA TERTIB YANG BERLAKU SEDANGKAN PERMASALAHAN SELALU ADA NAMUN DAPAT DITANGANI DENGAN BAIK DAN CEPAT	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	KONDISI KERJA KANTOR IMIGRASI DALAM KEADAAN KONDUSIF DAN TERJADI PERMASALAHAN YANG BERARTI KARENA PEKERJAAN SELALU DIKORDINASIKAN	DIAN FARIDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	KONDISI KERJA KANTOR IMIGRASI SETELAH PANDEMI BERJALAN BAIK DAN KONDUSIF SERTA TIDAK ADA PERMASALAHAN	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN

26	KONDUSIF, SUDAH MEMPEROLEH PREDIKAT WBBK SEBAGAI TOLAK UKUR DAN PERMASALAHAN DAPAT SEGERA DIATASI	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN	
27	KONDUSIF, TIDAK ADA HAL YANG MENYIMPANG, KLPUN ADA DI BAGIAN PELAYANAN, BISA TERATASI	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D IV KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM	
28	KONDUSIF, MASALAH YG ADA DAPAT TERATASI	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D IV KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM	
29	KONDUSIF, ALUR KERJA JELAS, SESUAI DENGAN KETENTUAN, MASALAH YANG TERJADI HANYA MASALAH TEKNIS DAN DAPAT DIATASI	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN	
30	SESUAI SOP, MASALAH DAPAT TERATASI	Formula Bar	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN

No II	APAKAH SAUDARA MENGETAHUI ADANYA KODE ETIK PEGAWAI	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	MENGETAHUI SEJAK CPNS DALAM PEMBEKALAN, TETAPI JARANG MEMBACANYA	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 TAHUN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	TAHU, PENAH MEMBACA TETAPI TIDAK DETAIL	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
6	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	TAHU MENGENAI TUGAS DAN FUNGSI KODE ETIK PEGAWAI	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	RENDI FERLINO	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM

13	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	TAHU, ADANYA KODE ETIK PEGAWAI YANG MERUPAKAN PEDOMAN DAN STANDAR KERJA DALAM PELAKSANAAN TUGAS SESUAI ISI YANG TERKANDUNG DALAM KODE ETIK	ANGGORO/L	36			KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPERGAWAINAN DAN UMUM
17	TAHU	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	TAHU	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	TAHU	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	DIAN FARIDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN
27	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	TAHU TETAPI JARANG MEMBACA	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	TAHU	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN

No III	BAGAIMANA PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	MENERAPKAN DISIPLIN KE SELURUH PEGAWAI DI AWALI APEL PAGI DAN DI AKHIRI APEL SORE	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	DISIPLIN DENGAN PENERAPAN APEL PAGI DAN SORE DAN SENANTIASA DILAKUKAN PENGARAHAN AGAR PEGAWAI TIDAK MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL

3	SELURUH PEGAWAI MENJALANKAN TUGAS DAN FUNGSI SESUAI KETENTUAN, TDK ADA PELANGGARAN	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	SUDAH DITERAPKAN DENGAN BAIK UNTUK MENCEGAH APALAGI UNTUK MEMASUKI ZONA INTEGRITAS U TUK MENUJU WBK/WBMII SELALU DI ARAHKAN /DITEKANKAN	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	SDH DITERAPKAN MULAI DARI APEL DAN KEGIATAN LAIN NYA DAPAT DI MONITOR OLEH PIMPINAN	TEDY ANUGRAHA/L	43			
6	DILAKSANAKAN SECARA SADAR APA YANG MENJADI KEWAJIBAN DAN LARANGAN UNTUK DIPATUHI	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
7	SUDAH DITERAPKAN KARENA KODE ETIK/PERILAKU HRS DUALANKAN OLEH SELURUH ASN SECARA DISIPLIN, TIDAK MELANGGAR KETENTUAN	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	PENERAPANNYA SESUAI DGN KODE ETIK	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	DITERAPKAN, KHUSUSNYA DIPELAYANAN, DENGAN SOPAN SANTUN, TIDAK ADA PENYIMPANGAN YANG DILAKUKAN OLEH PEGAWAI DALAM PELAYANAN MAUPUN TUGAS SEHARI HARI	IKHA RAHMAWATI/P	41			KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	BERJALAN DENGAN BAIK DENGAN KETENTUAN YANG BERLAKU	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN KETENTUAN, MULAI DARI KEPALA KANTOR HINGGA BAWAHAN	RENDI FERLINO	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	PENERAPAN PADA PELAYANAN PASPOR SESUAI DENGAN ARAHAN KANTOR AGAR SESUAI SOP YG ADA DLM FUNGSI DAN TUGAS	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	SUDAH DITERAPKAN DENGAN BAIK MULAI DARI APEL KANTOR HINGGA PENINGKATAN PELAYANAN	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	BERJALAN DENGAN BAIK DIMANA PEGAWAI YANG TELAT MASUK KANTOR DIBERIKAN TEGURAN	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	APEL DILAKUKAN SEBELUM BEKERJA UNTUK PENCEKEKAN KEHADIRAN PEGAWAI DAN DALAM MENJALANKAN TUGAS PELAYANAN SESUAI DENGAN SOP YANG BERLAKU	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR EMIGRASI SUDAH BERJALAN DENGAN BAIK,PEGAWAI TIDAK ADA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN MENJAGA KEDISIPLINAN WAKTU BEKERJA DAN MELAYANI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU	ANDRI WAHONO/L	40			KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR EMIGRASI BAWHA SELURUH PEGAWAI BEKERJA PEREDOMAN PADA SOP YANG BERLAKU DAN UNTUK KEDISIPLINAN SENANTIASANYA DILAKUKAN APEL PAGI MAUPUN SORE PENCEKEKAN KESIAPAN PEGAWAI DAN MEMASTIKAN KEHADIRANNYA	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	KANTOR IMIGRASI SUDAH MENERAPKAN DENGAN BAIK SEBAGAI BAHWA BUKTI KANTOR IMIGRASI SURABAYA TELAH MEMPEROLEH PRIDIKAT WBK, TENTUNYA TETAP DILAKUKAN PEMBINAAN AGAR TERJAGA DARI PELANGGARAN	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI SUDAH BERJALAN DENGAN BAIK DIMANA PELAKSANAAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN KETENTUAN HINGGA MEMPEROLEH PREDIKAT WBK DAN INI MERUPAKAN INDIKATOR PENERAPAN KODE	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	KODE ETIK PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI TELAH DIALANKAN TERUTAMA DALAM PELAYANAN BAIK KEPADA WNI MAUPUN WNA SESUAI DENGAN KETENTUAN DAN SOP YANG BERLAKU	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI BERJALAN DENGAN BAIK DALAM MENJALANKAN TUGAS PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DAN TIDAK ADA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN KETENTUAN YANG BERLAKU	NISAFADUL HALIM/L	36	D3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI SUDAH DILAKSANAKAN KHUSUSNYA PADA BIDANG PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT DAPAT DIJALANKAN SESUAI KETENTUAN YANG BERLAKU	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI TELAH DILAKUKAN MELALUI PENERBITAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PELAKSANAAN TUGAS DAN PELAYANAN PUBLIK SEHARI'SELAIN ITU LEBIH LANJUT SUBAK KEPEGAWAIAN MEMBENTUK TIM KOMITE KODE ETIK SEBAGAI LANGKAH ANTISIPASI MEDIASI PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN KODE ETIK	SITI NURUL ALFI/P	35			
24	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI DENGAN PENEGAKAN DISPLIN PEGAWAI TERKAIT KEHADIRAN MASUK KANTOR MELALUI APEL PENCEKEKAN DAN MENCEGAH PEGAWAI UNTUK MELAKUKAN PELANGGARAN SEPERTI PENGGUNAAN NARKOBA DLL	DIAN FARIDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI DENGAN MENERAPKAN SEBELUM BEKERJA DILAKUKAN APEL UNTUK PENCEKEKAN KEHADIRAN PEGAWAI DAN DALAM MENJALANKAN TUGAS PELAYANAN SESUAI DENGAN SOP YANG BERLAKU	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	PENERAPAN SS SALAM SENYUM SAPA SOPAN SANTUN DAN MENJAGA LEBERSIHAN DEMI KEMYAMANAN MASYARAKAT	Bony Roy Simanungkalit/L	39	D4 KEIMIGRASIAN	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN
27	MENEGRAKAN KEDISIPLINAN KEHADIRAN SAAT APEL, TEPAT WAKTU, PENCEKEKAN SAAT APEL	Alolo Iza Putra/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	SESUAI SOP, MENGUTAMAKAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT, MENJAGA NAMA BAIK ORGANISASI/ INSTITUSI	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	MAKSIMAL	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	TERBUKA KEPADA ATASAN, DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DAN FUNGSI UNTUK MENJAGA KEDISIPLINAN	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
No IV	SEBERAPA BESAR JUMLAH PEGAWAI YG MENJALANKAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	SELURUH PEGAWAI	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN
2	SECARA KESELURUHAN SUDAH MENJALANKAN DENGAN BAIK	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	SUDAH DITERAPKAN SECARA KESELURUHAN MULAI DARI PIMPINAN HINGGA BAWAHAN	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	SELURUH PEGAWAI IMIGRASI, TOLAK UKURNYA WBK/WBMII, TIDAK TERJADI PELANGGARAN PEGAWAI	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	SELURUH PEGAWAI, DPT DIMONITOR OLEH PIMPINAN	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
6	SELURUH PEGAWAI DENGAN TETAP DILAKUKAN PENGAWASAN SECARA BERJENJANG DAN SELALU DIINGATKAN	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN

7	SECARA UMUM SUDAH MENJALANKAN WALAUPUN TIDAK ADA JAMINAN 100% MELAKSANAKAN	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	HAMPIR SELURUH PEGAWAI MENJALANKAN KODE ETIK DAN TIDAK ADA PELANGGARAN	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	SEBAGIAN BESAR MENJALANKAN KARENA ITU MERUPAKAN PEDOMAN PERILAKU DALAM MELAKSANAKAN TUGAS	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	SELURUHNYA SUDAH MENERAPKAN BAHKAN PEGAWAI HONOR	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	SEMUA PEGAWAI KANTOR	RENDI FERLINO	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	SELURUH PEGAWAI KABTOR DENGAN MENERAPKAN SIKAP DALAM PELAYANAN KEIMIGRASIAN	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	HAMPIR SELURUH PEGAWAI	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	SELURUH PEGAWAI	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	SEBAGIAN BESAR PEGAWAI MENJALANKAN TUGAS SESUAI DENGAN KODE ETIK DAPAT DILIHAT ABSEN KEHADIRAN YANG MENERAPKAN TINGKAT KEDISIPLINAN PEGAWAI DALAM MENJALANKAN TUGAS SEBAGAI ASN PEDOMAN DENGAN KODE ETIK	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	DI KANTOR IMIGRASI SURABAYA SEBAGIAN SUDAH MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN BAIK, MENGAWALI KERJA DENGAN MELAKUKAN APEL SEBAGAI KEWAJIBAN KEHADIRAN PEGAWAI MENJALANKAN TUGAS	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	SEBAGAIAN BESAR PEGAWAI TELAH MELAKSANAKAN KODE ETIK KARENA DALAM PELAKSANAAN TUGAS MENJALANKAN/ATURAN KETENTUAN YANG BERLAKU DAN SEDIKIT YANG MELAKUKAN PELANGGARAN RINGAN SEPERTI TELAT APEL	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	KODE ETIK MENJADI DASAR PANDUAN BAGI SELURUH PEGAWAI DALAM MENJALANKAN TUGAS, Maka MENURUT SAYA SUDAH MENJALANKAN KODE ETIK DENGAN BAIK	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	KODE ETIK SUDAH DIJALANKAN OLEH PEGAWAI KANTOR IMIGRASI SURABAYA DAPAT DILIHAT DARI SURVEI KEPUSARAKAT SANGAT BAIK DAN TIDAK TERJADI ADANYA PELANGGARAN	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	SELURUH PEGAWAI KANTOR IMIGRASI SUDAH MENJALANKAN KODE ETIK KARENA MERUPAKAN KEWAJIBAN BAGI ASN UNTUK MENAATI SEBAGAI PEDOMAN DALAM MENJALANKAN TUGAS	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	HAMPIR SELURUH PEGAWAI MENJALANKAN KODE ETIK SEBAGAI PEDOMAN DARI TINGKAT KEHADIRAN DAN TANGGUNG JAWAB DAPAT DILAKUKAN DENGAN BAIK	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	SEBAGIAN BESAR PEGAWAI TELAH MENJALANKAN KODE ETIK DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN MEMATUHI KETENTUAN YANG BERLAKU DAN MELAKSANAKAN DENGAN BAIK	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	MAYORITAS PEGAWAI KANTOR IMIGRASI MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI DENGAN KODE ETIK SEBAGAI PEDOMAN BEKERJA	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	PEGAWAI IMIGRASI TELAH MENJALANKAN KODE ETIK DALAM MENJALANKAN TUGAS DENGAN BEKERJA TEPAT WAKTU DAN MELAYANI MASYARAKAT SERTA TIDAK MELANGGAR PERATURAN YANG BERLAKU	DIAN FARIDYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	SEBAGIAN BESAR PEGAWAI SUDAH MENJALANKAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI DENGAN MEMATUHI KETENTUAN YANG BERLAKU DALAM BERTUGAS	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	SELURUH PEGAWAI TELAH MELAKSANAKAN DENGAN BAIK, TIDAK ADA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADIUKASI DOKUMEN
27	SELURUH PEGAWAI	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	SELURUH PEGAWAI	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	SEBAGIAN BESAR TELAH MELAKSANAKAN, DILIHAT DARI KEPATUHAN DALAM MENJALANKAN TUGAS, HADIR, TIDAK ADA PELANGGARAN	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	SELURUH PEGAWAI	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
No V	FAKTOR APAKAH YANG MENDORONG PEGAWAI MELANGGAR KODE ETIK	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
	FAKTOR EKONOMI; UNTUK MEMENUHI KEBUTUHANNYA BILA TIDAK TERKENDALI DAPAT MELAKUKAN TINDAKAN YANG DILARANG	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
1	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI DAN UNTUK MEMENUHINYA RAWAN MENYELEWENGKAN TANGGUNG JAWABNYA	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
2	KETIKA PEGAWAI MEMILIKI EGO MASING MASING MEMILIKI KEPENTINGAN PRIBADI MERUPAKAN PEMICU PELANGGARAN ETIK	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
3	FAKTOR EKSTERNAL DAN INTERNAL; INTERNAL DORONGAN DARI DIRI SENDIRI YANG TIDAK TERKONTROL DAN FAK LINGKUNGAN. EKSTERNAL; PERGAULAN PEGAWAI YANG KURANG BAIK AKAN MEMPENGARUHI PERILAKU PEGAWAI ITU SENDIRI SEHINGGA PELANGGARAN DIANGGAP WAJAR	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
4	FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL; PENGARUH SOSMED DAN PERGAULAN YANG ADA DILUAR MEMUNGKINKAN UNTUK MEMPENGARUHI PERILAKU SESEORANG	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
5	INTERNAL DAN EKSTERNAL; INTERNAL; DORONGAN DARI INDIVIDU SEJAK LAHIR MEMILIKI PERILAKU/WATAK (KARAKTERISTIK) BAIK DAN BURUK SERTA FAKTOR EKONOMI MEMPENGARUHI GAYA HIDUP SESORANG. EKSTERNAL; PENGARUH LINGKUNGAN DAN KURANGNYA PENGAWASAN ATASAN	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
6	DIRI SENDIRI DAN EGO DARI KEINGINAN YANG BESAR, JUGA FAKTOR LINGKUNGAN KERJA	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	KURANG KONTROL DARI DIRI SENDIRI SEHINGGA MUDAH MELAKUKAN PELANGGARAN	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
8	DARI DIRI SENDIRI YANG TIDAK BISA MENGONTROL PERILAKU DALAM PERGAULAN; PENGGUNAAN NARKOBA MAKAN DAMPAK PADA PEGAWAI TIDAK KONSENTRASI DALAM BEKERJA	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL

10	FAKTOR GAYA HIDUP YG MENINGKAT OTOMATIS UNTUK MEMENUHI BILA GAJI TIDAK CUKUP	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	PEGAWAI YANG MELANGGAR KODE ETIK KARENA TIDAK DISIPLIN KARENA CONTOH DARI PIMPINAN YANG TIDAK BAIK	RENDI FERLINO	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	PEGAWAI MENGABAIKAN ARAHAN DAN PERINTAH PIMPINAN UNTUK BEKERJA SESUAI KETENTUAN. PIMPINAN SENANTIASA MENGARAHKAN SESUAI KORIDOR	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	FAKTOR INTERNAL, PERGAULAN DAN LINGKUNGAN KERJA YANG KURANG BAIK MAKAN TANPA DISADARI AKAN TERPENGARUH	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	BERASAL DARI DIRI SENDIRI KARENA PEGAWAI KURANG MEMILIKI INTEGRITAS SEHINGGA MUDAH TERPENGARUH	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	YANG MENDORONG PEGAWAI MELANGGAR KODE ETIK ADALAH ADANYA GAYA HIDUP PEGAWAI ITU SENDIRI, PEGAWAI MELIHAT GAYA HIDUP ORANG LAIN YANG LEBIH TINGGI MELIHAT HAL ITU TIMBUL UPAYA KEINGINAN UNTUK MEMENUHI DENGAN BERBAGAI MACAM CARA HINGGA MELAKUKAN PELANGGARAN	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	FAKTOR YANG MENDORONG PEGAWAI MELANGGAR ADALAH ADANYA KEBUTUHAN PRIBADI YANG TIDAK SEIMBANG DENGAN PENDAPATAN YANG DIPEROLEH SEHINGGA IMPIAN YANG DILUAR KEMAMPUAN TERSEBUT MEMBUAT KONDISI PEGAWAI RAPUH	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	FAKTOR YANG MENDORONG PEGAWAI MELANGGAR ADALAH KEBUTUHAN DIRI SENDIRI UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN GAYA HIDUP DENGAN STANDAR YANG LEBIH SEDANGKAN GAJI TIDAK MEMADAI MAKAN DAPAT BERAKIBAT PELANGGARAN KODE ETIK	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	FAKTOR YANG MENDORONG PEGAWAI MELANGGAR ADALAH ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI, ADANYA NALURI PEGAWAI UNTUK MEMENUHINYA DI SEGALA CARA	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	YANG MEMPENGARUHI ADALAH FAKTOR MATERI PEGAWAI ITU SENDIRI YANG TIDAK TERKONTROL DAN FAKTOR EKSTERNAL LINGKUNGAN KERJA KURANG BAIK AKAN MEMPENGARUHI PERILAKU PEGAWAI	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	FAKTOR YANG MENDORONG PEGAWAI MELAKUKAN PELANGGARAN ADANYA PENGARUH DARI ORANG LAIN YANG KURANG BAIK DAN PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN TIDAK MEMILIKI INTEGRITAS MAKAN MUDAH MELAKUKAN PELANGGARAN	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	FAKTOR YANG MENDORONG PEGAWAI MELAKUKAN PELANGGARAN ADANYA KEBIASAAN DARI DIRI SENDIRI YANG KURANG DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA YANG TIDAK MENDUKUNG SEHINGGA PEGAWAI MUDAH MELAKUKAN PELANGGARAN	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEGAWAI MELAKUKAN PELANGGRAN ADALAH MASALAH PRIBADI DARI PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN DAN KURANGNYA KESEJAHTERAAN BAGI PEGAWAI RENTAL MELAKUKAN PELANGGARAN	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	FAKTOR YANG MENDORONG PEGAWAI MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN KODE ETIK PEGAWAI	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	PEGAWAI MELAKUKAN PELANGGARAN DISEBABKAN BEBERAPA HAL ANTARA LAIN: PERMASALAHAN PRIBADI, KURANGNYA KESEJAHTERAAN PEGAWAI, KURANGNYA SOSIALISASI, DAN KURANGNYA PENGAWASAN SERTA FAKTOR LINGKUNGAN YANG KURANG BAIK	DIAN FARDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN

25	FAKTOR YANG MENDORONG PEGAWAI MELAKUKAN PELANGGARAN ADALAH KURANGNYA KESADARAN DARI PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN BAWAH SAAT MASUK MENJADI ASN TELAH MELASANAKAN SUMPAH UNTUK MELAKUKAN TUGAS SESUAI KETENTUAN	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	MASALAH PRIBADI DAN PERSONAL KELUARGA DI RUMAH	Bony Roy Simanungkalit/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN
27	FAKTOR INTERN PEGAWAI SEPERTI MASALAH KELUARGA, DAN EKSTERN SEPERTI LINGKUNGAN KERJA	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	KARAKTER PEGAWAI, MASALAH KELUARGA, AKIBATNYA MENGGAMPANGKAN SESUATU DALAM PEKERJAAN	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	LEMAHNYA PENGAWASAN ATASAN, PAYUNG HUKUM KURANG MEMADAI SEHINGGA ADA PELUANG MELAKUKAN PELANGGARAN	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	KARENA KEBUTUHAN INDIVIDU DILUAR KEMAMPUAN, FAKTOR LINGKUNGAN	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN

No VI	SEBERAPA BESAR GODAAN MELANGGAR KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	GODAAN TERJADI APABILA ADA KESEMPETRAN DAN KEWENANGAN YANG DIMILIKI SEORANG PEGAWAI TERJADI APABILA DALAM PELAKSANAAN TUGAS ADA PIHAK YANG MENAWARKAN DAPAT MEMPENGARUHI PEGAWAI UNTUK MENYELEWNGKAN	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 TAHUN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	GODAAN YANG PALING BESAR ADALAH FAKTOR EKONOMI DIMANA UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN, PEGAWAI BISA MELANGGAR KODE ETIK	ERNA/P	34	S2	9 TAHUN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	GODAAN TERJADI DI IMIGRASI KHUSUSNYA DI KANTOR PELAYANAN KHUSUSNYA DLM PELAYANAN DIMANA DLM PELAKSANAAN NYA TERJADI INTERAKSI DENGAN MASYARAKAT, HRS PROFESIONAL AGAR TDK TERJADI PELANGGARAN	YOHANES/L	28	S2	6 TAHUN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	GODAAN INTERN DAN EKSTERNAL, CUKUP BESAR TERJADI DI PELAYANAN BILA BERBENTURAN DENGAN KEPENTINGAN, APALAGI APABILA JUMLAH PEMOHON MENINGKAT, AKAN TERJADI INTERAKSI YANG RAWAN PENYALAHIGUNAAN/WEWENANG	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 TAHUN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	POTENSI GODAAN CUKUP BESAR APALAGI JUMLAH PEMOHON MENINGKAT. ADANYA INTERAKSI DENGAN PEMOHON, PASTI ADA TAWARAN YANG DAPAT MEMPENGARUHI PEGAWAI	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 TAHUN	KABAG TATA USAHA
6	GODAAN PELANGGARAN TERJADI APABILA GAYA HIDUP TIDAK SESUAI DENGAN PENDAPATAN MAKAN BERPENGARUH TERHADAP SIKAP PERILAKU, BISA MEMBAWAH ADANYA PELANGGARAN	ARIZA AYU MARDANU/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	SETIAP YANG KITA LAKUKAN PASTI ADA GODAAN, NAMUN BAGAIMANA CARA MENGATASI TENTUNYA HARUS MEMILIKI INTEGRITAS KRN PEKERJAAN DI KANTOR PELAYANAN TIDAK LEPAS DARI INTERAKSI LANGSUNG ANTARA PETUGAS DAN PEMOHON SANGAT RAWAN ADAANYA KONFLIK KEPENTINGAN	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	APABILA LINGKUNGAN KERJA KURANG BAIK, DAPAT MEMPENGARUHI PERILAKU PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TUGASNYA	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	ADANYA INTERAKSI MAKAN AKAN MENIMBULKAN KEPENTINGAN. DIPERLUKAN SISTEM YANG LEBIH BAIK AGAR PEGAWAI SULIT MELAKUKAN PELANGGARAN	IKHA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL

10	GODAAN SANGAT BESAR DI PELAYANAN DAN PENGAWASAN KARENA ADANYA WEWENANG YANG DIMILIKI SAAT BERINTERAKSI DENGAN PEMOHON RAWAN PENYALAHGUNAAN YANG BERARTI MELANGGAR KODE ETIK	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	GODAAN SERING TIMBUL KRN ADANYA INTERAKSI ANTARA PEGAWAI DENGAN PEMOHON/MASY, KARENA ADANYA KEPENTINGAN KEDUA BELAH PIHAK. HAL INI DAPAT MEMPENGARUHI SIKAP PEGAWAI TERSEBUT	RENDI FERLINO	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	TERGANTUNG PRIBADI PEGAWAI MENYIKAPI KONDISI YANG ADA	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	DARI HAL TERKECIL YAITU MELANGGAR KEDISIPLINAN, TIDAK IKUT APEL, TIDAK MEMAKAI ATRIBUT. HAL2 KECIL INI BISA TERJADI KARENA PEGAWAI TIDAK BISA MENGONTROL DIRI	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	GODAAN TERBESAR DARI PRIBADI PEGAWAI, KALAU DARI LUAR SANGAT KECIL	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	GODAAN BIASANYA TERJADI PADA SAAT PELAYANAN MAUPUN PENGAWASAN SANGAT RAWAN TERHADAP GODAAN DIMANA TERJADI INTERAKSI ANTARA PETUGAS DENGAN PEMOHON KADANG TERJADI KEINGINAN MASYARAKAT UNTUK DIBENTUK/DIPERMUDAH DENGAN JANJI IMBALAN YANG MENGIURKAN INTERAKSI PEGAWAI	ANGGORO/L+C212:C222	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	DALAM MELAKSANAKAN TUGAS GODAAN TERBESAR PADA BIDANG PELAYANAN DAN PENGAWASAN DIMANA ADA PELUANG ADANYA NEGOISASI UNTUK KEPENTINGAN KEDUA BELAH PIHAK DENGAN ME NGESAMPINGKAN SOP YANG ADA/MELANGGAR SOP	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	GODAAN DALAM MENJALANKAN TUGAS DATANG DARI DIRI SENDIRI DIMANA SAAT BERTUGAS KHUSUNYA PADA PELAYANAN TERKADANG ADA YANG MEMINTA FASILITAS ATAU KEMUDAHAN DENGAN MEMBERIKAN SESUATU HAL INI BILA TIDAK MEMILIKI INTEGRITAS Maka AKAN TERGODA	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	GODAAN BESAR BAGI PEGAWAI YANG MELAKSANAKAN TUGAS PADA BAGIAN PELAYANAN DAN PENGAWASAN BILA PEGAWAI TIDAK MEMILIKI INTEGRITAS MUDAH MELAKUKAN PELANGGARAN	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	GODAAN TERBESAR DALAM MELAKSANAKAN TUGAS PELAYANAN DAN PENGAWASAN BILA MASYARAKAT MINTA BANTUAN YANG MEMBERIKAN SESUATU KEPADA PEGAWAI HAL INI AKAN MEMPENGARUHI INTEGRITAS PEGAWAI	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	GODAAN PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS MELANGGAR KODE ETIK CUKUP BESAR AKIBAT ADANYA INTERAKSI DIANTARA PETUGAS DENGAN PEMOHON DALAM PELAYANAN SEHINGGA SERING/TIMBUL KEPENTINGAN DARI KEDUA BELAH PIHAK	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	GODAAN TERHADAP PEGAWAI DALAM MENJALANKAN TUGAS CUKUP BESAR UNTUK MELAKUKAN PELANGGARAN HAL INI KARENA DALAM MENJALANKAN TUGAS ADANYA INTERAKSI ANTARA PETUGAS DAN PEMOHON DISITULAH ADA CELAH UNTUK MENYALAH GUNAKAN TUGAS	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	GODAAN CUKUP BESAR BAGI PEGAWAI DALAM MENJALANKAN TUGAS PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT, KHUSUSNYA LINGKUNGAN KERJA SERTA ADANYA BEBAN KERJA YANG LEBIH BERESIKO UNTUK MELAKUKAN PELANGGARAN	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM



UUM
Universiti Utara Malaysia

23	GODAAN PEGAWAI MELANGGAR KODE ETIK CUKUP BESAR HAL INI TERUTAMA SAAT MENGHADAPI PEMOHON DENGAN BERAGAM MASALAH YANG ADA.KEMUNGKINAN PERSAYARATAN BELUM LENGKAP UNTUK DIBANTU KEADAAN SEPERTI INI BISA MENGGODA PEGAWAI UNTUK MELANGGAR KETENTUAN	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	GODAAN PEGAWAI UNTUK MELAKUKAN PELANGGARAN BESAR KECILNYA TERGANTUNG BEBAN KERJA YANG DIBERIKAN DAN FAKTOR LINGKUNGAN DIMANA BEBAN KERJA YANG LEBIH BILA TIDAK DI IMBANGI DENGAN INTEGRITAS MERASA MEMILIKI WEWENANG MUDAH UNTUK DISALAHGUNAKAN DEMIKIAN JUGA LINGKUNGAN YANG KURANG BAIK AKAN MENGGODA PEGAWAI YANG INTEGRITASNYA RENDAH	DIAN FARDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	GODAAN TERBESAR DALAM MELAKUKAN TUGAS KARENA ADANYA FAKTOR LINGKUNGAN KERJA YANG KURANG BAIK YAITU ADANYA HUBUNGAN INTERAKSI DENGAN PEMOHON DAN JUGA ADANYA BEBAN KERJA PEGAWAI YANG MEMPENGARUHI SIKAP DAN PERILAKUNYA	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	GODAAN TERBESAR DIBIDANG PELAYANAN, TAPI KEMBALI LAGI, TERGANTUNG PADA PEGAWAI ITU SENDIRI	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN
27	GODAAN BESAR DATANG DARI MASYARAKAT YANG MEMINTA KEMUDAHAN YANG TIDAK PROSEDURAL	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	GODAAN TERBESAR DALAM BIDANG PELAYANAN, KADANG ORANG ASING MEMINTA FASILITAS YANG LEBIH, INI DAPAT MEMICU PELANGGARAN	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	GODAAN TERBESAR ADALAH IMING IMING DARI MASYARAKAT UNTUK MEMBERIKAN IMBALAN JASA SEHINGGA PELAYANAN TIDAK SESUAI DENGAN PROSEDUR YANG BENAR	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	GODAAN CUKUP BESAR KHASUSNYA DI BIDANG PELAYANAN DARI MASYARAKAT YANG TIDAK MAU MELALUI PROSEDUR	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
No VII		NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	PENDIDIKAN SANGAT BERPENGARUH KARENA ORANG SEMAKIN MEMAHAMI ATURAN DAN NORMA YANG ADA, PENGALAMAN JUGA MEMBANTU BEKERJA SESUAI DENGAN KETENTUAN	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	PENDIDIKAN SANGAT BERPENGARUH KARENA ORANG SEMAKIN MEMAHAMI ATURAN DAN NORMA YANG ADA, PENGALAMAN JUGA MEMBANTU BEKERJA SESUAI DENGAN KETENTUAN	ERNA/P	34	S2	9 TTHN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	PENDIDIKAN SANGAT BERPENGARUH, MEMBANTU INDIVIDU MEMAHAMI KODE ETIK SEHINGGA DAPAT MENJALANKAN KARENA PAHAM ATURAN, DEMIKIAN JUGA PENGALAMAN DAPAT MENDORONG BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK	YOHANES/L	28	S2	6 TTHN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	FAKTOR PENDIDIKAN SANGAT MENDORONG PEGAWAI MEMATUHI KODE ETIK, SEMAKIN TINGGI PENDIDIKAN NYA SEMAKIN BAIK IA BISA MEMAHAMI MANA BAIK, MANA BURUK, DEMIKIAN JUGA PENGALAMAN DAPAT DIJADIKAN SEBAGAI DASAR PEDOMAN/PETUNJUK AGAR TDK TERULANG PERBURUAN YANG JELEK	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	SEMAKIN TINGGI EDUKASI, DAPAT MEMBERIKAN PEMAHAMAN YANG LEBIH SEHINGGA DPT MENJALANKAN TUGAS SESUAI ATURAN, PENGALAMAN PUN MEMBANTU MEMBEDAKAN MANA BAIK MANA BURUK	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 TTHN	KABAG TATA USAHA
6	SEMAKIN TINGGI PENDIDIKAN DAPAT MEMBENTUK KARAKTER YG LEBIH BAIK DEMIKIAN PULA PENGALAMAN, DAPAT MEMBEDAKAN MANA YANG BAIK MANA YANG BURUK	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	SEMAKIN TINGGI PENDIDIKAN SESEORANG, SEMAKIN MEMPENGARUHI CARA BERFIKIRNYA, LEBIH DEWASA, MEMILIKI BNYAK PENGALAMAN JUGA DAPAT MENJADI PEDOMAN DALAM MELANGKAH AGAR TIDAK MELANGGAR	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	SEMAKIN TINGGI PENDIDIKAN NYA, SEMAKIN KRITIS DIA BERPIKIR, PANDAI BERKOMUNIKASI DAN MUDAH BERINTERAKSI DALAM BEKERJA, SERTA PENGALAMAN DAPAT DI IMPLEMENTASIKAN DI TEMPAT KERJA	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	SEMAKIN TINGGI PENDIDIKAN NYA, SEMAKIN MUDAH IA MENGERTI DAN MEMAHAMI PEKERJAAN MAUPUN PERATURAN, SEHINGGA BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK, PENGALAMAN TERDAHULU SEBAGAI MOTIVASI	IKA RAHMAWATI/P	41 THN	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	FAKTOR PENDIDIKAN BERPENGARUH, TETAPI TIDAK BESAR, YANG SANGAT BERPENGARUH ADALAH PRIBADI MASING MASING UNTUK MENSIKAPI ADANYA GAYA HIDUP SEDANGKAN PENGALAMAN DI JADIKAN PEDOMAN DALAM BEKERJA	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	PENDIDIKAN BISA MEMPENGARUHI, PERATURAN MUDAH DIPAHAMI DENGAN INTELEKTUALITAS SEHINGGA TAHU BATASAN, PENGALAMAN MEMBANTU SUPAYA TIDAK TERULANG PERILAKU YANG JELEK	RENDI FERLINO	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	DENGAN PENDIDIKAN SESEORANG LEBIH MUMPUNI DAN MENGENALI PERATURAN DENGAN CEPAT SEHINGGA PEGAWAI DAPAT MENJALANKAN TUGASNYA SESUAI KODE ETIK, SEDANGKAN PENGALAMAN DI JADIKAN ACUAN	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	YA, KARENA DARI PEMBELAJARAN BISA MENGUKUR TINGKAT KUALITAS SESEORANG YANG BAIK, MEMBADAKAN MANA BAIK MANA BURUK, PENGALAMAN DIAK-DIKAN PEDOMAN UNTUK PELAKSANAAN KEGIATAN AGAR SESUAI KETENTUAN	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	PENDIDIKAN SANGAN MENDORONG BEKERJA SESUAI KODE ETIK KARENA PENGETAHUAN YANG DIMILIKI dapat diperlakukan. Pengalaman sebagai PEDOMAN/PEMBELAJARAN AGAR KEDEPAN LEBIH BAIK	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	FAKTOR PENDIDIKAN SANGAT MENDUKUNG PEGAWAI UNTUK BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK, KARENA DENGAN PENDIDIKAN/PELATIHAN DAPAT MEMBUAT PEGAWAI MEMILIKI PEMAHAMAN YANG LEBIH SEHINGGA LEBIH MUDAH UNTUK MEMPELAJARI PERATURAN YANG ADA DEMIKIAN JUGA PENGALAMAN MENJADI DASAR UNTUK BERTINDAK	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	FAKTOR PENDIDIKAN SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PEGAWAI UKURANNYA TINGKAT PEMAHAMAN DIPEROLEH DARI PENDIDIKAN SEHINGGA MUDAH MENGERTI SEGALA KETENTUAN DENGAN BAIK DAN DAPAT DILAKUKAN SERTA PENGALAMAN MERUPAKAN MODAL UNTUK BERTINDAK	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM

17	BENAR DENGAN PENDIDIKAN DAPAT MENDORONG PEGAWAI BEKERJA SESUAI KODE ETIK, DIMANA PENDIDIKAN ATAU PELATIHAN YANG DIDAPAT MEMBUAT PEGAWAI MEMAHAMI DAN MENGERTI PENGETAHUAN YANG MEMBUAT Seseorang Dapat MEMBEDAKAN YANG BAIK DAN BURUK	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	PENDIDIKAN SANGAT MENDORONG PEGAWAI BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK MELALUI PENDIDIKAN PEGAWAI MEMILIKI KOMPETENSI TENTU AKAN MEMBAWA YANG BERSANGKUTAN MUDAH MEMAHAMI PERATURAN MENCEGAH PERATURAN	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	FAKTOR PENDIDIKAN SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS SESUAI KODE ETIK ILMU PENGETAHUAN YANG DIDAPATKAN DAPAT MEMPENGARUHI Seseorang UNTUK BERTINDAK DAN MEMBEDAKAN MANA YANG BAIK DAN BURUK JUGA PENGALAMAN DAPAT MENENTUKAN UNTUK BERTINDAK	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	PENDIDIKAN MEMILIKI PENGARUH PEGAWAI UNTUK BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK KARENA PENDIDIKAN MEMBERIKAN ILMU PENGETAHUAN DAN PEMBELAJARAN MELALUI PEGAWAI UNTUK BERPERILAKU YANG BAIK ARTINYA DAPAT MEMBEDAKAN MANA YANG BAIK DAN BURUK	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	FAKTOR PENDIDIKAN CUKUP BERPENGARUH DALAM MEMBENTUK PEGAWAI UNTUK BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK DEMIKIAN JUGA PENGALAMAN MENJADI ACUAN UNTUK BERTINDAK SELANJUTNYA	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	FAKTOR PENDIDIKAN CUKUP BERPENGARUH TERHADAP PEGAWAI UNTUK MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG BERLAKU DEMIKIAN JUGA FAKTOR PENGALAMAN DAPAT MEMPENGARUHI PEGAWAI DALAM BERTINDAK	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	FAKTOR PENDIDIKAN TIDAK MEMPENGARUHI PEGAWAI UNTUK BEKERJA SESUAI KODE ETIK KARENA BAIK ORANG BERPENDIDIKAN RENDAH MAUPUN TINGGI SEHARUSNYA BISA MELAKSANAKAN ETIKA BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	PENDIDIKAN BERPENGARUH TERHADAP POLA PIKIR Seseorang, SEMAKIN TINGGI PENDIDIKAN DAPAT MEMBENTUK SIKAP DAN PERILAKU DALAM BERTINDAK DEMIKIAN JUGA PENGALAMAN Seseorang AKAN MEMBENTUK KEDEWAANSAAN	DIAN FARDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	FAKTOR PENDIDIKAN SANGAT MENDUKUNG PEGAWAI UNTUK BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK KARENA DENGAN PENGETAHUAN YANG DIMILIKI PEGAWAI MUDAH UNTUK MEMAHAMI PERATURAN DEMIKIAN PENGALAMAN	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	FAKTOR PENDIDIKAN TIDAK MUTLAK BERPENGARUH, KEMBALI LAGI PADA FAKTOR PRIBADI	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN
27	PENDIDIKAN SANGAT BERPENGARUH BESAR, PENGALAMAN SEBAGAI PEDOMAN	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	BERPENGARUH KARENA MENJADI BEKAL, BEGITU PULA PENGALAMAN YANG MENJADI LANDASAN DALAM BEKERJA	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	PENDIDIKAN ADA PENGARUHNYA, MENCERMINKAN DAYA PIKIR YG BAIK UNTUK MEMBEDAKAN BAIK BURUK, PENGALAMAN SEBAGI PEDOMAN	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	FAKTOR PENDIDIKAN BERPENGARUH DENGAN PELATIHAN MENGUBAH POLA PIKIR, PENGALAMAN MENUNTUN Seseorang KE ARAH YANG LEBIH BAIK	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
No VIII	BAGAIMANA DORONGAN PIMPINAN KANTOR IMIGRASI AGAR TERCIPTA LINGKUNGAN KERJA YG BEBAS DARI PELANGGARAN KODE ETIK	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	SERING MEMBERIKAN ARAHAN DAN MENANAMKAN DISIPLIN PEGAWAI AGAR TIDAK MELANGGAR PERATURAN	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 TTHN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	SANGAT PENTING KARENA PIMPINAN DAPAT MENJADI CONTOH BAWAHAN NYA UNTUK BEKERJA SESUAI KETENTUAN DAN DIHARAPKAN PINPIN SERING MELAKUKAN ARAHAN2 KEPADA BAWAHAN	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	SELALU MENGAWASI, DAN BILA ADA KENDALA LANGSUNG DIBERI ARAHAN DAN PETUNJUK SEHINGGA TIDAK ADA PELANGGARAN DAN KESULITAN DALAM BEKERJA	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	PIMPINAN MERUPAKAN CONTOH YANG DIIKUTI BAWAHANNYA, DALAM HAL INI PIMPINAN SENANTIASA MEMBERIKAN ARAHAN YANG BAIK DALAM RAPAT MAUPUN APEL, MELAKUKAN PENGAWASAN DAN EVALUASI	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	SENANTIASA MEMBERIKAN ARAHAN DALAM APEL PAGI SORE SERTA EVALUASI TERHADAP KINERJA AGAR SLL BERPEDOMAN TERHADAP SOR YANG ADA	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
6	DARI YANG PALING TINGGI HINGGA PALING RENDAH MELAKUKAN PENGAWASAN SECARA LANGSUNG DAN MEMBERIKAN SANKSI	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	FAKTOR PIMPINAN MEMILIKI PENGARUH YANG KUAT KARENA PIMPINAN MEMILIKI PENGARUH PENGAWASAN SERTA TINDAKAN PREVENTIF TERHADAP PEGAWAI SUPAYA TIDAK MELANGGAR DENGAN MELAKUKAN ARAHAN SERTA PETUNJUK	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	PIMPINAN DAPAT DIJADIKAN CONTOH DALAM BERTINDAK PADA PELAKSANAAN PEKERJAAN PINPIN SEBAGAI CERMIN BAWAHAN UNTUK MENJALANKAN TUGAS SESUAI DENGAN KETENTUAN	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	SENANTIASA MEMBERIKAN PENGARAHAN BAIK DALAM APEL MAUPUN DALAM RAPAT AGAR MELAKSANAKAN SOP AGAR TDK TERJADI PELANGGARAN	IKA RAHMAWATI/P	41 THN	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	TERUTAMA SAAT APEL MENYAMPAIKAN PENEKANAN TERHADAP PELAKSANAAN KERJA SESUAI KODE ETIK DAN UNTUK PELAYANAN SENANTIASA DITINGKATKAN AGAR DALAM MELAYANI DENGAN BAIK BESERTA PENGAWASAN	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	PIMPINAN SANGAT PERHATIAN TERHADAP INTEGRITAS PEGAWAINYA AGAR TIDAK MELAKUKAN PELANGGARAN	RENDI FERLINO/L	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	DUKUNGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP TUGAS SEHARI HARI DENGAN MEMBERIKAN PENGHARGAAN TERHADAP PEGAWAI YANG MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN BAIK DAN SANKSI BAGI PELANGGARNYA	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 TTHN	FUNGSIONAL UMUM
13	SANGAT DIBUTUHKAN DALAM LINGKUNGAN KERJA YANG TIDAK MELANGGAR KODE ETIK YAITU MENJADI CONTOH BAGI BAWAHAN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS KALAU PIMPINANNYA BAIK, BAWAHAN AKAN MALU UNTUK ERBUAT PELANGGARAN	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	SANGAT BERPENGARUH KARENA PIMPINAN DAPAT DUAJIKAN CONTOH UNTUK MEMBERIKAN SEMANGAT KEPADA PEGAWAINYA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DGN BAIK	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN

15	PIMPINAN KANTOR IMIGRASI SELALU MENGAJAK DISKUSI KEPADA PARA KEPALA BIDANG UNTUK MENYERAP SELURUH ASPIRASI DARI BAWHA UNTUK KEBAIKAN KANTOR SUPAYA BILA ADA HAL "YANG MENGHAMBAT PEKERJAAN BISA DIATASI DAN DAPAT MENDORONG PENINGKATAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	PIMPINAN SENANTIASA MELAKUKAN PENGARAHAN DI LAPANGAN DAN PENGARAHAN DALAM PELAKSANAAN SEHINGGA SESUAI DENGAN KODE ETIK	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIN DAN UMUM
17	DORONGAN PIMPINAN CUKUP BESAR AGAR TERCIPTA BEKERJA SESUAI DENGAN KETENTUAN KARENA PIMPINAN DAPAT DIJADIKAN CONTOH DALAM BERTINDAK YANG AKAN MENJADI PANUTAN BAWAHANNYA DAN SELALU MELAKUKAN ARAHAN DAN PENGAWASAN	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	PIMPINAN MENJADI CONTOH DALAM MELAKUKAN TUGAS KHUSUSNYA BAGI BAWAHAN APA YANG DILAKUKAN PIMPINAN BAWAHAN AKAN MENCONTONG YANG BAIK DAN PENGAWASAN PIMPINAN AKAN MENCEGAH PELANGGARAN	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	PIMPINAN MENJADI CONTOH DALAM MELAKUKAN TUGAS KHUSUSNYA BAGI BAWAHAN APA YANG DILAKUKAN PIMPINAN SETIAP APEL MEMBERIKAN ARAHAN,BIMBINGAN,PENGAWASAN SERTA MONITORING	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	DORONGAN PIMPINAN SANGAT DIBUTUHKAN UNTUK TERCIPTANYA KERJA YANG BAIK,SEDANGKAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN SETIAP APEL MEMBERIKAN ARAHAN,BIMBINGAN,PENGAWASAN SERTA MONITORING	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	SELALU MELAKUKAN PENGARAHAN KEPADA PEGAWAINYA SECARA BERKALA	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	SANGAT BERPENGARUH DALAM MENCiptakan KERJA YANG BAIK KARENA DAPAT DIJADIKAN CONTOH DALAM BEKERJA DAN SELALU MEMBERIKAN ARAHAN	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	PIMPINAN KANTOR IMIGRASI SELALU MENANAMKAN KODE ETIK PADA SETIAP PEGAWAI DI BERBAGAI KEGIATAN SEPERTI UPACARA,APEL DAN BERIFING SEBELUM MEMULAI KEGIATAN	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	PIMPINAN MEMILIKI PERAN DALAM MENCEGAH TERjadinya PELANGGARAN DENGAN MELAKUKAN PENGARAHAN ATAU PEMBEKALAN MELAKUKAN TUGAS YANG BAIK DAN BENAR SERTA SELALU DILAKUKAN PENGAWASAN	DIAN FARDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	DORONGAN KEPALA KANTOR AGAR TERCIPTA KERJA YANG BAIK SELALU MEMBERIKAN ARAHAN KHUSUSNYA DALAM APEL DAN MELAKUKAN PENGAWASAN APAKAH PEKERJAAN BERJALAN SESUAI KETENTUAN	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	MEMBERIKAN MOTIVASI KEPADA BAWAHAN MELALUI ARAHAN DAN PETUNJUK UNTUK PELAKUKAN TUGAS YANG BAIK, MEMBERI CONTOH YANG BAIK DAN MENINDAK YANG MELAKUKAN PELANGGARAN	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADUKASI DOKUMEN
27	LEBIH MEMPERHATIKAN DEMI MENCiptakan KEBERSAMAAN ANTAR PEGAWAI AGAR HARMONIS	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	PIMPINAN MEMPERHATIKAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI, MENERIMA KELUHAN DAN SEGERA MENINDAKLANJUTI.	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	PENTINGNYA PENGARAHAN DAN PENGAWASAN PIMPINAN DALAM PELAKUKAN TUGAS KANTOR	TO MMY SUATEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	DALAM HAL PENGAWASAN UTUK MENTAAATI KODE ETIK SEBAGAI KEWAJIBAN YANG SELALU DITEGAKKAN	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
No IX	APAKAH KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH ATAU TERDAPAT ADANYA KERINGANAN?	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH, TIDAK BOLEH ADA KERINGANAN, APABILA ADA PELANGGARAN	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH UNTUK MENCiptakan PEGAWAI PROFESIONAL YANG TIDAK MELANGGAR KODE ETIK	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	HARUS SECARA PENUH UNTUK MEMBANGUN ETOS KERJA PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA, APABILA ADA KERINGANAN Maka ADA PENURUNAN KINERJA	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	YA, HRS DIJALANKAN SECARA PENUH AGAR PEGAWAI DAPAT MENJALANKAN TUGASNYA SECARA BENAR, BILA MELANGGAR, DITINDAK SESUAI DENGAN KODE ETIK DAN TIDAK ADA KERINGANAN	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	TIDAK PERLU ADA KERINGANAN	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
6	TIDAK PERLU ADA KERINGAN KARENA PERUMUSAN KODE ETIK UNTUK DISEPAKATI SEBAGI PEDOMAN DALAM PELAKUKAN TUGAS DAN KEBAIKAN ORGANISASI	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	HARUS DILAKUKAN SECARA PENUH, NAMUN DALAM PELAKUKANNYA PASTI ADA DISKRESI, DILIHAT DARI SEBERAPA BESAR KESALAHAN YANG DILAKUKAN DENGAN MEMBERI KESEMPATAN NAMUN TETAP DIPERINGATKAN SECARA TERTULIS	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH NAMUN DALAM PARKTEKNYA MASIH ADA TOLERANSI DILIHAT SEJAUH MANA TINGKAT PELANGGARAN TERTENTU DENGAN DILAKUKAN PEMBINAAN TERHADAP PEGAWAI YANG MELANGGAR RINGAN	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH, TIDAK BOLEH ADA KERINGANAN, APABILA ADA PELANGGARAN	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	SEBAIKNYA DILAKUKAN SECARA PENUH UNTUK MENCEGAH PELANGGARAN SELALU DILAKUKAN PENGAWASAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	YA, HARUS SECARA PENUH. DI JAKSEL DAPAT DIKATAKAN SEBAGAI BAROMETER IMIGRASI DI INDONESIA DAN TIDAK PERLU ADA KERINGANAN	RENDI FERLINO/L	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	YA, SECARA PENUH DAN TOTALITAS AGAR TERCIPTA CITRA PEMERINTAHAN YANG BAIK, BAGI ASN ITU SENDIRI, DAN TIDAK PERLU ADA KERINGANAN	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	KERINGANAN DIBERIKAN DILIHAT DARU TINGKAT KESALAHAN YANG DILAKUKAN	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	DIJALANKAN SECARA PENUH, NAMUN BILA PELANGGARAN RINGAN, DIBERIKAN PERINGATAN DAN BIMBINGAN /ARAHAN AGAR TIDAK MENGULANGI DAN BEKERJA DENGAN BAIK	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH KARENA DARI PIMPINAN SUDAH MEMILIKI KOMITMEN UNTUK MENJALANKAN TUGAS SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG BERLAKUNDUN UNTUK PELANGGARAN RINGAN AGAR DIBERIKAN TEGURAN TERLEBIH DAHULU,UNTUK PERBAIKAN DILAKUKAN PEMBINAAN	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH KARENA MERUPAKAN PEDOMAN BAGI PEGAWAI UNTUK MENJAGA TIDAK TERJADI PELANGGARAN DAN BEKERJA SESUAI DENGAN SOP	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIN DAN UMUM

17	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH KARENA KODE ETIK MERUPAKAN PEDOMAN PERILAKU MASA HARUS DIPERTAHANKAN AGAR TERCIPTA KANTOR YANG TERTIB MENGURANGI PELANGGARAN, YANG RINGAN DI BERI PERINGATAN	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH UNTUK MENEGAKAN KEDISPLINAN NAMUN BILA TERJADI PELANGGARAN DILIHAT DULU APAKAH KESALAHANNYA BISA DITOLERANSI ATAU TIDAK DAN DIPERIKSA DULU BILA ALASANNYA LOGIS BISA PERLAHAN DI BINA DENGAN PERLAHAN	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH OLEH KANTOR IMIGRASI KARENA TIDAK HANYA BERTANGGUNG JAWAB KEPADA PEMERINTAH JUGA KEPADA TUHAN MAHA KUASA MASA DIJALANKAN HARUS TEGAS TIDAK BOLEH ADA KERINGANAN	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH DI KANTOR IMIGRASI KARENA PERATURAN YANG HARUS DIPATUHII SEBAGAI KEWAJIBAN BAGI ASN DALAM MENJALANKAN TUGAS	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH UNTUK MENJAGA ATAU MENCEGAH PEGAWAI LAIN MELAKUKAN PELANGGARAN TANPA ADA KERINGANAN	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH UNTUK MENJAGA KETERTIBAN DAN BEKERJA SESUAI DENGAN KETENTUAN TIDAK PERLU ADA KERINGANAN	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH AGAR TERCIPTANYA LINGKUNGAN KERJA YANG BAIK DAN PENUH TANGGUNG JAWAB DALAM BEKERJA	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH NAMUN HARUS DILIHAT TINGKAT KESALAHANNYA KEMUDIAN HUKUMAN DI SESUAIKAN DENGAN TINGKAT LEVEL PELANGGARAN	DIAN FARIDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH BILA ADA YANG MELANGGAR AKAN DIBERIKAN SANSKI SESUAI DENGAN TINGKAT PELANGGARANNYA TANPA ADA KERINGANAN	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH TETAPI TIDAK BOLEH KAKU DALAM PELAKSANAANNYA	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN
27	HARUS DIJALANKAN PENUH, TETAPI DIBERIKAN TEGURAN UNTUK PELANGGARAN RINGAN	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	SEYOGYANYA HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH, TETAPI APABILA PRAKTEKNYA DI LAPANGAN TERJADI PELANGGARAN RINGAN DAPAT DITEGUR DAN DIBINA	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	HARUS DIJALANKAN SECARA PENUH, TIDAK BOLEH ADA KERINGANAN.	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	DIJALANKAN SECARA PENUH, NAMUN BILA PELANGGARAN RINGAN, DIBERIKAN PERINGATAN TERLEBIH DAHULU	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
No X	BAGI PELANGGAR KODE ETIK, MENURUT ANDA APAKAH MEREKA MEMAHAMI KONSEKUENSI DARI TINDAKANNYA?	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	SEMUA PEGAWAI MENGETAHUI ADANYA SANKSI BAGI YANG MELANGGAR	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	MENGETAHUI, DAN TIDAK MUNGKIN PEGAWAI TIDAK MENGETAHUI DAMPAK DARI PELANGGARANNYA	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	MEREKA MEMAHAMI KONSEKUENSI DARI TINDAKANNYA KARENA KODE ETIK MERUPAKAN PEDOMAN/BATASAN PERILAKU PEGAWAI	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	SEHARUSNYA MEMAHAMI KARENA SUDAH DIBERIKAN PENGARAHAN, PEMBEKALAN SEHINGGA MENGETAHUI KONSEKUENSI DARI TINDAKANNYA	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	SEBAGIAN MEMAHAMI SANSKINYA	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
6	PADA UMUMNYA MEREKA MEMAHAMI DAN TAU KONSEKUENSI DARI TINDAKAN DIRI SENDIRI	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	SEBENARNYA MEREKA PAHAM, AKAN TETAPI MEREKA KADANG DIBUTAKAN OLEH KEPENTINGAN PRIBADI DIRI SENDIRI	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	PAHAM, KARENA MEREKA SUDAH TAHU KODE ETIK, MAKAN TAHU ADANYA SANKSI	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL
9	SETIAP PEGAWAI PASTI MENGETAHUI KONSEKUENSI DARI TINDAKANNYA APABILA MELANGGAR KODE ETIK, KARENA KODE ETIK MERUPAKAN KODE PERILAKU YANG MEMILIKI SANSKI BAGI YANG MELANGGAR	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	PADA UMUMNYA MEREKA MENGETAHUI MESKIPUN JARANG MEMBACANYA	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	MEREKA PASTI PAHAM SELAKU PEGAWAI ASN HARUS TAHU MANA BAIK, MANA BURUK	RENDI FERLINO/L	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	SEBAGIAN PEGAWAI TIDAK MENGETAHUI SECARA DETAIL DIAKIBATKAN KURANG MEMBACA KODE ETIK SECARA UMUM, DAN PERLU ADANYA INFORMASI YANG JELAS TERKAIT JENIS2 SANSKI	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 THN	FUNGSIONAL UMUM
13	SEHARUSNYA SELAKU ASN PAHAM SANSKI DALAM KODE ETIK KARENA AJARAN AGAMA DAPAT MENDORONG SESORANG BERBANTU BAIK	ANISA /P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	SEHARUSNYA, SEBAGAI ASN MEREKA MEMAHAMI KODE ETIK MERUPAKAN PEDOMAN PERILAKU YANG HARUS DITAATI OLEH PEGAWAI	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	MUNGKIN MEREKA TAHU ADA SANSKI DAN AKIBATNYA HANYA MEREKA TIDAK BERPIKIR JAUH KONSEKUENSI YANG LEBIH BERAT DARI TINDAKAN PELANGGARAN	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	MENURUT SAYA MEREKA MEMAHAMI DAN MENGETAHUI KONSEKUENSYA BILA MELANGGAR, BAWHA SEMUA PERATURAN PASTI ADA SANSKINYA	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	MENURUT SAYA SECARA UMUM MEREKA PASTI MEMAHAMI ADANYA SANSKI DAN MEMAHAMI KETENTUAN KODE ETIK SEBAGAI PEDOMAN ASN WALAUPUN TIDAK SECARA DETAIL MENGETAHUI	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	MEREKA YANG MELAKUKAN PELANGGARAN MEMAHAMI APA YANG DILAKUKAN PASTI ADA SANSKINYA/KONSEKUENSI DARI SETIAP PERATURAN, MEREKA TETAP MELAKUKAN PELANGGARAN KONDISI TERPAKSA	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	MEREKA PASTI MENGETAHUI ADA KONSEKUENSI BILA MELANGGAR KARENA SUDAH DIBERIKAN SOSIALISASI DAN PEMBEKALAN SEBAGAI ASN AGAR TIDAK MELAKUKAN PELANGGARAN DAN BEKERJA SESUAI KODE ETIK	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PASTI MEMAHAMI KARENA SETIAP TINDAKAN YANG MELANGGAR PERATURAN PASTI ADA KONSEKUENSYA	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	MENURUT SAYA MEREKA MEMAHAMI ADANYA SANSKI SETIAP ORANG YANG MELANGGAR PERATURAN WALAUPUN TIDAK SECARA DETAIL	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PADA UMUMNYA SUDAH MEMAHAMI NAMUN MUNGKIN ADA BEBERAPA YANG KURANG MEMAHAMI ADANYA SANSKI SECARA DETAIL	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM

23	SAYA YAKIN PEGAWAI YANG MELANGGAR KODE ETIK SEBERNARNYA MEMAHAMI KONSEKUENSI DARI TINDAKANNYA NAMUN LINGKUNGAN ATAU KONDISI YANG KURANG BAIK MEMBUAT PEGAWAI MELANGGAR KODE ETIK	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PASTI MEMAHAMI ADANYA SANSKI YANG DIBERIKAN AKIBAT DARI PERILAKU YANG MELANGGAR	DIAN FARDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	MENURUT SAYA PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN PADA UMUMNYA TELAH MEMAHAMI DAN MENGETAHUI ADANYA SANSKI DARI SUATU PERATURAN YANG BERLAKU DI KANTOR	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	PADA DASARNYA MEREKA MENGETAHUI, TETAPI MASIH MELAKUKAN KARENA KEPENTINGAN PRIBADI UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	S1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADJUKASI DOKUMEN
27	MEREKA PAHAM MESKIPUN SERING DIPERINGATKAN	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	PADA UMUMNYA MEREKA MENGETAHUI	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	YANG MELANGGAR MALAH YANG MENGETAHUI ATURAN, KARENA ANGGAPANNYA YANG KETAHUAN HANYA KEBUTUHAN	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	MEREKA PAHAM	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
No XI	MENURUT ANDA SEBERAPA BESAR DAMPAK NILAI NILAI AGAMA BAGI PARA PEGAWAI UNTUK BEKERJA SESUAI DENGAN KODE ETIK	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	PENDIDIKAN AGAMA SANGAT BESAR MEMBENTUK PRIBADI SESEORANG SEHINGGA TIDAK MENGALAMI KESULITAN BILA ADA KODE ETIK YANG HARUS DIJALANKAN	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 TAHUN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	NILAI AGAMA SANGAT BERPENGARUH KARENA SETIAP AGAMA MENGAJARKAN HAL HAL YANG BAIK DAN KODE ETIK JUGA MENERAPKAN KEBAIKAN SEHINGGA KETAATAN BERAGAMA TIDAK AKAN BERTENTANGAN DENGAN KODE ETIK	ERNA/P	34	S2	9 TAHUN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	PENGARUHNYA SANGAT BESAR KARENA AJARAN AGAMA MEMBENTUK SESEORANG BERBUAT BAIK, MAKA BILA IBADAH/PEMAHAMAN TERHADAP AGAMA BAIK, MAKAN SEJALAN DENGAN KODE ETIK	YOHANES/L	28	S2	6 TAHUN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	NILAI AGAMA CUKUP BESAR PENGARUHNYA, KARENA MENGAJARKAN HAL YANG BAIK. BILA TAAT BERAGAMA, KECIL UNTUK MELAKUKAN PELANGGARAN	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 TAHUN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	BERPENGARUH BESAR TERHADAP PEGAWAI DALAM MENJALANKAN TUGAS KARENA AGAMA MEMBERIKAN AJARAN/ PEDOMAN HIDUP SEHINGGA APABILA TAAT BERBUDAYA AKAN DAPAT MELAKUKAN TUGAS DENGAN BAIK	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 TAHUN	KABAG TATA USAHA
6	CUKUP BERPENGARUH BAGI PEGAWAI, KARENA KITA MAHLUK TUHAN YANG DIAJARKAN NILAI BAIK SEHINGGA SEJALAN DENGAN KODE ETIK PEGAWAI	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	DAMPAKNYA CUKUP BESAR KARENA AJARAN AGAMA BILA DIJALANKAN DENGAN BENAR, SUDAH SESUAI DENGAN KODE PERILAKU, BEKERJA MENURUT AGAMA ADALAH SEBAGAI IBADAH. SEMAKIN TAAT BERBUDAYA TIDAK AKAN MELANGGAR KODE ETIK	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	NILAI ¹⁰ AGAMA SANGAT PENTING KARENA MERAUPAKAN LANDASAN KONTROL DALAM MENJALANKAN TUGAS	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 TAHUN	KASIE IJIN TINGGAL
9	NILAI ¹⁰ AGAMA SANGAT PENTING DALAM BEKERJA, KARENA AGAMA MENGAJARKAN HAL YG BAIK, BILA TAAT BERAGAMA AKAN MENJALANKAN TUGAS DENGAN BAIK. PEMAHAMAN AGAMA HARUS KUAT AGAR DAPAT MENJADI PEDOMAN	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	SANGAT PENTING DALAM MENJALANKAN TUGAS, AJARAN AGAMA APAPUN MENGAJARKAN YG BAIK DAPAT MENJADI PEDOMAN PERILAKU SESEORANG. HAL INI SEJALAN DENGAN NILAI KODE ETIK YG ADA PADA PEGAWAI	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	NILAI ¹¹ AGAMA 100% BERPENGARUH BAGI PEGAWAI, SIRAMAN ROHANI BAGI PEGAWAI PERLU DITINGKATKAN AGAR SESEORANG LEBIH BAIK DALAM TINDAKANNYA dan nilai agama dapat menangkal perbuatan buruk	RENDI FERLINO/L	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	SANGAT DIBUTUHKAN KARENA AJARAN AGAMA JADI PEDOMAN DALAM KEHIDUPAN TERUTAMA DALAM MENJALANKAN TUGAS AGAR TIDAK MELANGGAR KODE ETIK, MAKA AGAR SERING DILAKUKAN SIRAMAN ROHANI	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 TAHUN	FUNGSIONAL UMUM
13	NILAI AGAMA DAPAT DIJADIKAN PEDOMAN PELAKUKAN KODE ETIK KARENA AJARAN AGAMA APAPUN MENDORONG SESEORANG BERBUAT BAIK	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	SANGAT BERPENGARUH BAGI SESEORANG UNTUK MENTAATI KODE ETIK, SEBAGAI UMAT BERAGAMA DIAJARKAN NILAI KEBAIKAN demikian juga kode ETIK SAAT BERAGAMA SEHINGGA SAAT BERAGAMA OTOMATIS MENJALANKAN KODE ETIK	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	NILAI AGAMA MERUPAKAN MERUPAKAN PONDASI BAGI KITA SEHINGGA MENGETAHUI APA YANG DILARANG, NILAI AGAMA INI SANGAT PENTING DAN MENDASAR DALAM BERTINDAK DAN BERPERILAKU OLEH KARENA ITU DAPAT DITERAPKAN DALAM MENJALANKAN TUGAS	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	NILAI AGAMA SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU SESEORANG PEGAWAI, KETIKA AJARAN AGAMA DIJALANKAN DENGAN BAIK MAKASUDAH MELAKUKAN TUGAS SESUAI DENGAN KODE ETIK	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	NILAI AGAMA SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PEGAWAI UNTUK BEKERJA SESUAI KODE ETIK, AJARAN AGAMA SEJALAN DENGAN ISI KODE ETIK DIMANA AGAMA MENGAJARKAN SIKAP PERILAKU YANG BAIK	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	SANGAT BERPENGARUH KARENA PEGAWAI BUKAN HANYA MEMILIKI INTELEKTUAL SAJA YANG BAIK TAPI JUGA SPIRITAL YANG BAIK SEBAGAI PEDOMAN DALAM BERTINDAK PENINGKATAN KEIMANAN MEMBAWA DAMPAK SESEORANG BERPERILAKU BAIK	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	SANGAT MEMPENGARUHI PERILAKU SESEORANG, AGAMA MENGAJARKAN HAL YANG BAIK DALAM HAL SIKAP DAN BERPERILAKU YG DAPAT DIJADIKAN DASAR DALAM BEKERJA HAL INI SEJALAN DENGAN ISI KODE ETIK	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU, DEMIKIAN PADA ISI DARI KODE PERATURAN KODE ETIK JUGA BERISI SEBAGAI PERILAKU YANG BAIK JADI SEJALAN DENGAN AJARAN AGAMA	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU, DEMIKIAN PADA ISI DARI KODE PERATURAN KODE ETIK JUGA BERISI SEBAGAI PERILAKU YANG BAIK JADI SEJALAN DENGAN AJARAN AGAMA	NISAFADUL HALIM/L	36	D 3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU, MAKA APABILA MELAKUKAN AJARAN AGAMA DENGAN BAIK TENTU DATAPT MENGURANGI/MENCEGAH TERJADINYA PELANGGARAN	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM

23	SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU, UNTUK BEKERJA SESUAI KODE ETIK KARENA AJARAN AGAMA JUGA MEMERINTAHKAN KITA UNTUK BERINGKAH LAKU SESUAI DENGAN ATURAN	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU, KARENA DALAM AJARAN AGAMA MENGAJARKAN HAL YANG BAIK SEBAGAI PEDOMAN HIDUP UMATNYA	DIAN FARDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	SANGAT BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU, KARENA AGAMA MENGAJARKAN HAL YANG BAIK DAN DAPAT DIAMALKAN DALAM BEKERJA TENTU DENGAN SEJALAN DENGAN ISI KODE ETIK	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	PENGARUHNYA CUKUP BESAR KARENA PONDASI AWAL PEMBENTUKAN PRIBADI/PERILAKU Seseorang sebagai peningkatan keimanan	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	s1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADUKASI DOKUMEN
27	SANGAT BESAR, SEMAKIN TAAT BERIBADAH, SEMAKIN TURUN TINGKAT PELANGGARAN	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	SANGAT BERPERAN SEBAGAI TIANG DASAR MANUSIA MELAKUKAN SESUATU	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
29	SANGAT BERPERAN, PERANAN ILAI AGAMA AKAN BERBANDING LURUS DENGAN PELAKSANAAN PEKERJAAN	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	PENTING DALAM MEMINIMALISIR PELANGGARAN	MUTIA PUSPITA DEVIP	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN

No XII	BAGAIMANA HARAPAN ANDA TERKAIT KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI	NAMA/JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA BEKERJA	JABATAN
1	HARAPANNYA KODE ETIK DAPAT DITERAPKAN KEPADA SELURUH PEGAWAI, YANG MELANGGAR HARUS DITINDAK	YULIA/P	42	S1 EKONOMI	19 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA PADA DOKUMEN PERJALANAN
2	CITA CITA DARI DULU APABILA KODE ETIK DIOTERAPKAN DENGAN BAIK MAKAN ASN DAPAT BEKERJA DENGAN BAIK, PELAKSANAAN TUGAS AKAN MAKSIMAL DI BERBAGAI HAL	ERNA/P	34	S2	9 THN	FUNGSIONAL UMUM PADA IJIN TINGGAL
3	AGAR TETAP DIJALANKAN DAN BILA YANG MELANGGAR AGAR TERLEBIH DAHULU DIBERI PERINGATAN DAN BAGI PIMPINAN AGAR SENANTIASA MENGUATKAN BAWAHANNYA SUPAYA TIDAK MELANGGAR KODE ETIK	YOHANES/L	28	S2	6 THN	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL
4	AGAR KODE ETIK DAPAT DIAPAHAMI DAN DIJALANKAN PERLU DILAKUKAN SOSIALISASI DAN PEGAWAI PERLU DINGATKAN TERUS SERTA PERLU ADANYA BIMBINGAN/ ERAMAH AGAMA BAGI PEGAWAI	BINTANG AYU SORAYA/P	29	S1 HUKUM	4 THN	ANALISA KEIMIGRASIAN
5	PERILAKU SIDAK HANYA DIBATAS OLEH KODE ETIK namun juga perlu adanya bimbingan rohani agama sehingga kode etik dapat berjalan dengan baik dan DAPAT DIPATUHI	TEDY ANUGRAHA/L	43	S2	21 THN	KABAG TATA USAHA
6	MELAKUKAN SOSIALISASI KODE ETIK SECARA RUTIN MINIMAL PADA SAAT APEL AGAR NILAIP KODE ETIK DISAMPAIKAN SUPAYA PEGAWAI TIDAK MELANGGAR DAN DAPAT MENJALANKAN TUGAS DENGAN BAIK	ARIZA AYU MARDANI/P	32	S1 AKUNTANSI	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
7	SETIAP ASN DIHARAPKAN SEMAKIN PAHAM DAN MENGETAHUI DENGAN SELALU DINGATKAN BAWAH DALAM BEKERJA AGAR MENJALANKAN SESUAI KODE ETIK PEGAWAI	RUTH VALENCIA/P	27	S1 EKONOMI MANAJEMEN	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
8	AGAR PEGAWAI TETAP MENJALANKAN TUGAS SESUAI DENGAN KODE ETIK MAKAN PERLU DILAKUKAN SOSIALISASI KEPADA PEGAWAI SUPAYA PEGAWAI DAPAT MELAKUKAN PERUBAHAN PERILAKU AGAR TETAP PADA JALUR YG BENAR DAN MENCERGAI TERJADINYA PELANGGARAN PEGAWAI	ARIF S/L	42	S1 AKUNTANSI	18 THN	KASIE IJIN TINGGAL

9	PERLU DILAKUKAN SOSIALISASI AGAR PEGAWAI TETAP MENGINGAT KETENTUAN YANG BERLAKU PERLU DINGATKAN SETIAP SAAT AGAR TIDAK MELANGGAR KODE ETIK	IKA RAHMAWATI/P	41	S2	21 THN	KABAG DOKUMEN PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
10	JANGAN KASIH KENDOR BILA ADA YANG MELANGGAR, TETAP DIBERI SANKSI AGAR JERA, TIDAK MENGULANG KARENA PADA DASARNYA MANUSIA KALAU DIBERIKAN KERINGANAN MENJADI KEBIASAAN	TRISAKTI JAYADI/L	34	S1	15 THN	KASIE PELAYANAN DOKUMEN PERJALANAN
11	AGAR PENERAPAN KODE ETIK PEGAWAI BERJALAN DENGAN BAIK KARENA MERUPAKAN PEDOMAN PERILAKU BAGI SETIAP PEGAWAI UNTUK ITU PERLU SOSIALISASI TERUS AGAR SELALU DI INGAT OLEH PEGAWAI	RENDI FERLINO/L	37	S2 HUKUM	12 THN	KASIE IJIN TINGGAL KEIMIGRASIAN
12	PIMPINAN DIHARAPKAN SENANTIASA MEMBERIKAN MOTIVASI AGAR PEGAWAI TIDAK MELANGGAR	ARIF B/L	27	S1 HUKUM	5 TAHUN	FUNGSIONAL UMUM
13	SELURUH ASN DAPAT MEMATUHI KODE ETIK KARENA DLM PELAKSANAAN TUGAS TIDAK BOLEH MELAKUKAN PELANGGARAN DAN BEKERJA SESUAI KETENTUAN YANG BERLAKU	ANISA/P	27	D4 KEIMIGRASIAN	4 THN	PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
14	LEBIH DITEGAHKAN LAGI DAN DIJALANKAN OLEH SELURUH PEGAWAI SEBAGAI PEDOMAN DAN PELAKSANAAN TUGAS	YUDA ARIF/L	25	D4 KEIMIGRASIAN		FU PENGOLAH DATA KEIMIGRASIAN
15	SELURUH PEGAWAI MEMILIKI KOMITIMENT DAN INTEGRITAS TETAP TERJAGA DALAM MELAKUKAN TUGAS SEBAGAI ASN	ANGGORO/L	36	S2	16 THN	KEPALA BIDANG PERJALANAN DAN IJIN TINGGAL
16	APA YANG SUDAH BERJALAN BAIK DIPERTAHANKAN, DAN TERUS DILAKUKAN SOSIALISASI UNTUK MEMINIMIKAN PELANGGARAN	ANDRI WAHONO/L	40	S2	13 THN	KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
17	SELURUHNYA MELAKUKAN SOSIALISASI KODE ETIK TANPA ADANYA PELANGGARAN, DILAKUKAN SECARA BERTAHAP DARI BAWAHAN HINGGA ATASAN	SARSARALOS/L	39	S2	19 THN	KEPALA BAGIAN TATA USAHA
18	HARUS TETAP DILAKUKAN BAHKAN SAMPAI PENSIUN SEBAGAI PEDOMAN KERJA	R.DEDY CHAIRIL/L	39	S2	16 THN	ANALIS MUDA KEIMIGRASIAN
19	HARUS DIJALANKAN DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI PEDOMAN PERILAKU BAGI PETUGAS IMIGRASI UNTUK MELAKUKAN TUGAS DENGAN BAIK, TIDAK MENYALAHGUAKAN WEWENANG DAN MELANGGAR PERATURAN	ISTI KUMALASARI/P	25	S2	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
20	DAPAT DITERAPKAN KEPADA SELURUH PEGAWAI TERUTAMA DALAM PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT SEHINGGA TIDAK TERJADI PELANGGARAN OLEH PEGAWAI	MARISSA E/P	25	D4 KEIMIGRASIAN	2 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN(JFT)
21	DAPAT DIJALANKAN DENGAN BAIK AGAR TERCAPAI TUJUAN ORGANISASI	NISAFADUL HALIM/L	36	D3	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
22	SEMAKIN MENINGKAT PELAKSANAANNYA AGAR DAPAT MELAKUKAN TUGAS DENGAN BAIK	NOFIRMAN/L	39	S1	12 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
23	DILAKUKAN DENGAN PENUH TANGGUNGJAWAB	SITI NURUL ALFI/P	35	S1	4 THN	ANALIS KEIMIGRASIAN
24	DAPAT DIJALANKAN DENGAN BAIK KARENA MERUPAKAN PEDOMAN PERILAKU YANG SUDAH BAIK AGAR DAPAT DIPERTAHANKAN	DIAN FARDIYANA/P	28	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
25	DAPAT DITERAPKAN DENGAN MAKSIMAL AGAR TERCIPTA KONDISI KERJA YANG KONDUSIF	SONIA/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
26	JAWABAN TIDAK MENJAWAB persoalan)	BONY ROY SIMANUNGKALIT/L	39	s1	17 THN	KASIE VERIFIKASI DAN ADUKASI DOKUMEN
27	PELAKSANAANNYA LEBIH DITINGKATKAN LAGI	ALOLO IZA PUTRA/L	28	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM
28	KANTOR DAPAT MEMBERIKAN FASILITAS UNTUK MENINGKATKAN SPIRITUAL BAGI PEGAWAINYA AGAR TERBENTUK KERJASAMA YANG BAIK SUPAYA TIDAK APATIS DALAM MENCEGAH PELANGGARAN	DESSY PUSPITA SIAGIAN/P	24	D4 KEIMIGRASIAN	1 THN	JABATAN FUNGSIONAL UMUM

29	KODE ETIK TETAP HARUS DIPERTAHANKAN, DARI TINGKAT ATASAN HINGGA BAWAHAN UNTUK MEMPERKECIL TINGKAT PELANGGARAN, MENINGKATKAN PELAYANAN SESUAI SOP	TOMMY SUTEDJO/L	30	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN
30	TETAP DIPERTAHANKAN DAN DISOSIALISASIKAN	MUTIA PUSPITA DEVI/P	27	S1	4 THN	JFT ANALIS KEIMIGRASIAN

W2(R1-35)

No	PERNYATAAN	NAMA	USIA	PENDIDIKAN	MASA BEKJERJA/THN	JABATAN
1	MENURUT SAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA ADALAH PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SECARA PRIBADI DENGAN NILAI YANG BAIK DAN BENAR DENGAN MENILAI DARI SEGI BAIK DAN BURUK PRIBADI Seseorang	NOVITA Siregar/P	41	S1	12	KASUBAG KEUANGAN
2	MENURUT SAYA, SETIAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN HARUS BERDASARKAN SOP DAN ATURAN	HENDRO CHANDRA S/L	38	S2	17	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	MENURUT SAYA, SETIAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN HARUS BERDASARKAN SOP DAN ATURAN	REZA PILAR NIRWANA/L	36	S2	16	KASIE INTELIJEN KEIMIGRASIAN
4	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA ADALAH PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERLANDASKAN KODE ETIK, SERTA MEMEGANG TEGUH PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU	ARIEF SETIAWAN/L	42	S2		KEPALA SEKSI IJIN TINGGALAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
5	MENURUT SAYA, DALAM HAK MENGAMBI SUATU KEPUTUSAN YANG PALING TEPAT DALAM SITUASI TERTENTU YANG KONSISTEN DENGAN SISTEM NILAI YANG ADA DALAM ORGANISASI DAN DIRI PRIBADI YANG MENGACU PADA KODE ETIK PROFESI	BENY SETIAWAN/L	42	S2	13	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN
6	SUATU PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG SECARA HUKUM DAN ETIKA DAPAT DITERIMA DI DALAM MASYARAKAT YANG LEBIH LUAS DENGAN MEMPERHATIKAN ETIKA DAN ALASAN MORAL	TEDDY ANUGRAHA/L	43	S2	22	KABAG TATA USAHA
7	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MERUPAKAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN BERDASARKAN KODE ETIK YANG BERLAKU SERTA TIDAK BIAS DAN TIDAK MELIBATKAN EGOISME. PENGAMBILAN KEPUTUSAN INI HARUSLAH DENGAN MEMPERTIMBANGKAN BERBAGAI MACAM KEPENTINGAN YANG TERLIHAT DI DALAMNYA, MEMPERTIMBANGKAN BAIK DAN BURUK DARI PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERSEBUT, SERTA MEMPERTIMBANGKAN HAK-HAK LAIN YANG MUNGKIN TERABAIKAN DARI PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERSEBUT	TEDI HARTADI WIBOWO/L	51	S2	28	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS KHUSUS TPI MEDAN
8	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MERUPAKAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TENTANG APA YANG BENAR, DAN PALING TEPAT DENGAN MEMPERTIMBANGAN MORAL DAN NILAI-NILAI ORGANISASI, DAN TIDAK BERORIENTASI PADA KEUNTUNGAN SESAAT	SEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	34	S2	15	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN IV KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
9	MENURUT SAYA, PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA ADALAH PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG MEMPERTIMBANGKAN BANYAK ASPEK DIANTARANYA ASPEK FILOSOFI CITA-CITA HUKUM, YURIDIS/PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU SERTA MEMPERTIMBANGKAN ASPEK SOSIOLOGIS DITENGAH	PAROY BUKUL	35	S2	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
10	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MERUPAKAN TINDAKAN MEMILIH SOLUSI TERBAIK YANG BERLANDASKAN INTEGRITAS UNTUK MENELESAIKAN PERMASALAHAN TERTENTU DI ORGANISASI	ANDI RUSWAN SAIDL	37	S2		KEPALA SEKSI
11	SUATU TIKNIK PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DIGUNAKAN MEMUTUSKAN APA YANG BENAR, ATAU APA YANG PALING TEPAT DALAM SUATU SITUASI TERTENTU MEMUTUSKAN APA YANG KONSISTEN DENGAN SISTEM NILAI YANG ADA DALAM ORGANISASIDAN DIRI PRIBADI	ALBERT O PASARIBU/L	41	S2	12	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MENURUT SAYA ADALAH KEPUTUSAN ATAU KEBIJAKAN YG DIAMBIL YANG SUDAH DIPERHITUNGKAN RESIKO BAIK BURUK YANG AKAN TERJADI NAMUN TETAP SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG TELAH DIATUR PADA INSTANSI MASING MASING DAN TETAP MEMPERHATIKAN NORMA YANG BERLAKU	YOMI WAHYUDI	31	S1	8	PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE
13	KEPUTUSAN YANG DIAMBIL UNTUK KEPENTINGAN UMUM BUKAN MENGUNTUNGKAN DIRI SENDIRI.	REONALD/L	44	S1	12	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
14	KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SESUAI DENGAN KODE ETIK DAN ATURAN YANG BERLAKU	Kharisma/L	30	S1	12	ESELON IV
15	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA ADALAH PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERADA DALAM KORIDOR KODE ETIK SERTA TIDAK MELANGGAR NORMA YANG BERLAKU	MUOKHHAMAD HARUN	28	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MENURUT SAYA IALAH KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG TELAH DIATUR DI INSTANSI MASING-MASING.	RAKHA CHANDRA P/L	29	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG MELIBATKAN PROSES PENALARAN ETIS YANG DI DALAMNYA MENGOLABORASI KESADARAN MORAL DAN KEMAMPUAN MORAL KOGNITIF Seseorang YANG PADA AKHIRNYA DIWUDUKAN DI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA	YUDISTIRA J/L	29	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KEBIJAKAN YANG BERLAKU, EFEKTIF, DAN DENGAN MEMPERTIMBANGKAN DAMPAK MANFAAT ATAS HASIL KEPUTUSAN TERSEBUT	CHANDRA AGUSTAMA/L	33	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	KEPUTUSAN YANG BERETIKA ADALAH KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG DIATUR INSTANSI MASING MASING, YANG TIDAK BERTENTANGAN DENGAN NORMA YANG BERLAKU	NOFRIMAN/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL DENGAN MEMPERTIMBANGAN ETIKA DAN MORAL/NORMA SEBAGAI DASAR DAN PETUNJUK SEBELUM MENJALANKAN KEPUTUSAN TERSEBUT SEHINGGA DAPAT DITERIMA OLEH MASYARAKAT LUAS.	ADITYA GRAHA/L	29	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	SEBAGAI PIMPINAN, TENTU KITA MENGEMBANG FUNGSI PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM RANGKA PELAKUANAN TUGAS DAN FUNGSI ORGANISASI SEHINGGA DAPAT BERJALAN DENGAN BAIK, PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN INILAH YANG HARUS MEMIKIRKAN BERBAGAI MACAM FAKTOR, SALAH SATUNYA FAKTOR ETIKA YANG TELAH TERKUNDANG DALAM KODE ETIK ORGANISASI, FAKTOR ETIKA MENJADI PENTING, KARENA MEMPERTIMBANGKAN HAL-HAL YANG DAPAT DIJADIKAN PEDOMAN DALAM RANGKA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG TEPAT BAGI ORGANISASI, PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA INI NANTINYA DIHARAPKAN MAMPU MEMBAWA HASIL YANG BERPENGARUH PADA KEGIATAN YANG DIAMBIL	BASKORO DWI P/L	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZN TINGKAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	ADALAH KEPUTUSAN YANG DIBUAT OLEH SISIORSANG YANG MENGACU PADA KODE ETIK, PROFESI DIMANA KODE ETIK PROFESI MENJADI DASAR YANG HARUS DIPERTIMBANGKAN OLEH SETIAP PEMBUAT KEPUTUSAN GUNA MENGHINDARI KESALAHAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN SEHINGGA BERMANFAAT BAGI INSTITUSI	NILAM RIZKY ANUGERAH/P	24	D4 HUKUM KEIMIGRASIAN	1	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
24	MENURUT SAYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL MELALUI PERTIMBANGAN BERDASARKAN KEBIJAKAN UNTUK KEBIJAKAN SEBUAH KELUPOK ATAU PUN ORGANISASI SECARA MELAYUUR, BUKAN HANYA UNTUK KEPENTINGAN PRIBADI ATAU PUN GOLONGAN TERTENTU SAJA YANG BERSIFAT SUBJEKTIF	ACHMAD LUTFI/L	34	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MENURUT SAYA IALAH KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG TELAH DIATUR DI INSTANSI MASING-MASING, SELAIN ITU, JUGA MERUPAKAN KEBIJAKAN YANG TIDAK KONTRAKDIKSI DENGAN NORMA YANG BERLAKU	YONGKI PUTRA/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MENURUT SAYA IALAH KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG TELAH DIATUR DI INSTANSI MASING-MASING. SELAIN ITU, JUGA MERUPAKAN KEBIJAKAN YANG TIDAK KONTRAKDIKSI DENGAN NORMA YANG BERLAKU	MUHAMMAD SATYA/L	29	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
27	KEPUTUSAN YANG DIAMBIL DENGAN MEMPERHATIKAN KODE ETIK PROFESI, NILAI MORALITAS DAN HATI NURANI	HENGKI DINATA/L	32	S2	5	JFT ANALIS
28	MERUPAKAN KEBIJAKAN YANG DIAMBIL, SESUAI DENGAN ETIKA YANG BERLAKU DI SUATU LINGKUP ORGANISASI, KEBIJAKAN YANG DIAMBIL JUGA TIDAK BERTENTANGAN DENGAN MORAL YANG BERLAKU	FAUDZI ABDULLAH/L	34	S2	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERDASARKAN NORMA DAN KODE ETIK YANG YANG BERLAKU ATAU TELAH DISETUJUI BERSAMA	IMAM WARIH WIJAYA W/L	32	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA

30	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MENURUT SAYA YATU KEPUTUSAN YANG DIAJUH BERDASARKAN DENGAN KODE ETIK YANG TELAH DIATUR DI INSTANSI SELAIN ITU, JUGA MIRUPAKAN KEBIJAKAN YANG TIDAK KONTRADIKSI DENGAN NORMA	FICKY/L	34	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	ADALAH PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG BERLAKU DENGAN INSTANSI MASING-MASING DAN JUGA KEBIJAKAN YANG TIDAK KONTRADIKSI DENGAN NORMA YANG BERLAKU	NISRINA/P	27	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DIDASARI DENGAN ETIKA YG MENGEDEPANKAN KODE ETIK	NIDYA D HUDAYA/P	30	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	MENURUT SAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA ADALAH PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG BERLAKU DALAM ORGANISASI DAN TIDAK BERBENTURAN DENGAN NORMA2 YG BERLAKU	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAEL/L	28	S1	4	JFT ANALIS
34	MENURUT SAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA YAITU PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK DAN ATURAN YANG BERLAKU	PRAMADWIPA SUYANDA/L	31	S1	4	JFT ANALIS
35	MENURUT SAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA MERUPAKAN SEBUAH KONSEP PENGAMBILAN KEPUTUSAN SESUAI DENGAN KODE ETIK YANG TELAH DIATUR OLEH MASING-MASING ORGANISASI ATAU INSTANSI SELAIN ITU PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERETIKA AKAN BERIMPLIKASI PADA KEPUTUSAN ESTIS DIMANA KEPUTUSAN TERSEBUT TIDAK BERTENTANGAN DENGAN NORMA-NORMA YG ADA DAN DAPAT DITERIMA OLEH MASYARAKAT LUAS.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	27	S1	4	JFT ANALIS
No2	BAGAIMANA PENERAPAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI					
1	MENURUT SAYA TINOKAT PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI SUDAH BERJALAN SESUAI DENGAN SOP YANG ADA DI SETIAP KANTOR IMIGRASI	NOVITA Siregar/P	41	S1	12	KASUBAG KEUANGAN
2	PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI LINGKUNGAN KANTOR IMIGRASI SUDAH TERLAKSANA DENGAN BAIK SANGAT JARANG DITEMUKAN OKNUM YANG MELAKUKAN PERSEKONGKOLAN DENGAN ATASAN, TEMAN SEJAWAT, BAWAHAN ATAU ORANG LAIN DI DALAM MAUPUN DI LUAR LINGKUNGAN KERJAYA ATAU INSTITUSI KEIMIGRASIAN DENGAN TUJUAN UNTUK KONTAK DENGAN BAWAH, GOLONGAN ATAU PIHAK LAIN YANG SECARA LANGSUNG ATAU TIDAK LANGSUNG MERUGIKAN BANUSA DAN NEGARA	REZA PILAR NIRWANA/L	38	S2	17	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI LINGKUNGAN KANTOR IMIGRASI SUDAH TERLAKSANA DENGAN BAIK SANGAT JARANG DITEMUKAN OKNUM YANG MELAKUKAN PERSEKONGKOLAN DENGAN ATASAN, TEMAN SEJAWAT, BAWAHAN ATAU ORANG LAIN DI DALAM MAUPUN DI LUAR LINGKUNGAN KERJAYA ATAU INSTITUSI KEIMIGRASIAN DENGAN TUJUAN UNTUK KONTAK DENGAN BAWAH, GOLONGAN ATAU PIHAK LAIN YANG SECARA LANGSUNG ATAU TIDAK LANGSUNG MERUGIKAN BANUSA DAN NEGARA	ARIEF SETIAWAN/L	36	S2	16	KASIE INTILIJEN KEIMIGRASIAN
4	PENERAPAN KODE ETIK DALAM KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI SANGAT TINGGI, MENINGGAT WAJIB DIAJALANKAN PROFESSIONALISME AKUNTABEL DAN INTEGRITAS PRIBADI DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN	BENY SETIAWAN/L	42	S2		KEPALA SEKSI DIJN TINGGAL DAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
5	MENURUT SAYA, TINGKAT PENERAPAN KODE ETIK PADA KEBIJAKAN KANTOR IMIGRASI SUDAH MENJUNJUNG TINGGI PELAYANAN PUBLIK YANG EFEKТИF DAN EFISIEN. KARENA DENGAN KODE ETIK PENERAPAN PELAYANAN PUBLIK DAPAT TERLAKUKAN DALAM KEBIJAKAN KANTOR IMIGRASI	TEDDY ANUGRAHA/L	39	S2	13	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN
6	TENTUNYA DALAM SETIAP PENGAMBILAN KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI DAPAT DIDAPATKAN TELAH MENUNJUNGKAN KODE ETIK, MENINGGAT RUANG LINGKUP KERJAYA IMIGRASI TIDAK HANYA UNTUK WILAYAH INTERNAL SAJA TETAPI JUGA MELIPUTI MASYARAKAT LUAS	TEDI HARTADI WIBOWO/L	43	S2	22	KABAG TATA USAHA
7	TINGKAT PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI TELAH CUKUP BAGUS. KEBIJAKAN YANG DIHASILKAN SELALU MEMPERTIMBANGAN BERBAGAI KEPENTINGAN DAMPAK BAIK DAN BURUKNYA SERTA HAK-HAK YANG TERLIBAT DALAM SETIAP KEBIJAKAN YANG DIHASILKAN	SEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	51	S2	28	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN
8	KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN YANG ADA DI KANTOR IMIGRASI SUDAH DITERAPKAN DENGAN BAIK DAN TELAH MENJADI PEDOMAN DALAM BERPILAKU SEBAGAI SEORANG PEGAWAI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM DALAM MELAKUKANAN TUGAS POKOK DAN FUNGI JUGA SEBAGAI ANTISIPIASI ADYANA PERUBAHAN TEKNOLOGI, NILAI ETIKA, BUDAYA, DAN PERILAKU YANG TERJADI DI MASYARAKAT AGAK NILAI-NILAI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM TETAP DALAM MENGAMBIKAN SIKAP YANG MULIA DAN BERPENGARUH	PAROY BUKUL	34	S2	15	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
9	TINGKAT PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI KHUSUSNYA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI SOGOKARNO HATTA MENURUT SAYA SUDAH BERJALAN DENGAN BAIK. KEPALA KANTOR SUDAH MEMBERIKAN STANDAR BAKU PELAYANAN DAN PEMERIKSAAN KEIMIGRASIAN SESUAI DENGAN PERATURAN DAN JUGA TERMASUK SANKSINYA APABILA TETAP DILANGGAR. SERTA TIDAK SEGUN MELAKUKAN TINDAKAN APABILA TERDAPAT PELANGGARAN KODE ETIK YANG DILAKUKAN OLEH PEGAWAI	ANDI RUSWAN SAIDL	35	S2	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
10	MENURUT PENDAPAT SAYA, TINGKAT PENERAPAN KODE ETIK PADA PENGAMBILAN KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI TELAH BERJALAN BAIK DAN BERDASARKAN NILAI-NILAI PASTI (PROFESSIONAL, AKUNTABEL, SINERGI, TRANSPARAN, DAN INOVATIF). PEMANGKU JABATAN MEMILIKI INTEGRITAS YANG TIDAK MENITIKBERATKAN KEPENTINGAN SENDIRI DALAM MENGAMBIKAN SIKAP YANG MULIA DAN BERPENGARUH	ALBERT O PASARIBUL	37	S2		KEPALA SEKSI
11	KODE ETIK PADA SUATU INSTANSI SALAH SATUNYA MENEKAHKAN UNSUR PELAYANAN PRIMA PADA KEBIJAKAN YANG DITENTUKAN. SEBAGAI CONTOH KEBIJAKAN ANTRIAN PELAYANAN PASPOM DENGAN MEMISAHKAN ANTRIAN UMUM DAN ANTRIAN LAYANAN PRIORITAS (LANSIA, BATTIA, DISABILITAS, IBU HAMIL). SESUAI DENGAN ATURAN YG PERNH DIBACAKA DI MAJALAH IMIGRASI	YOMI WAHYUDI	41	S2	12	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI TIDAK BERJALAN SEPENUHNYA KARENA TIDAK SEMUA PEGAWAI MEMAHAMI KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI	REONALD/L	31	S1	8	PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE
13	SUDAH DITERAPKAN KODE ETIK PADA KANTOR IMIGRASI DI DAERAH.	Kharisma/L	44	S1	12	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
14	MENURUT SAYA PENERAPAN KODE ETIK DI SETIAP KANTOR IMIGRASI DAPAT LEBIH DI TINGKATKAN AGAR SEMUA PEGAWAI TAU APA YANG DI MAKSDU DENGAN KODE ETIK.	MUOKHAMMAD HARUN	30	S1	12	ESELON IV
15	MENURUT SAYA PENERAPAN KODE ETIK PADA KEBIJAKAN KANTOR IMIGRASI MASHI BELUM SEPENUHNYA BERHASIL ATAU SESUAI DENGAN YANG IDEAL	PUTRA HANAS/L	28	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
16	SUDAH BAIK NAMUN MASHI ADA BEBERAPA ASPEK YANG PERLU DIPERHATIKAN SCERA MENDALAM.	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	MENURUT SAYA PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI SAAT INI KURANG DIPERHATIKAN, TERLEBIH LAGI TIDAK SEMUA PEGAWAI YANG ADA MEMAHAMI KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI	YUDISTIRA J/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	MENURUT SAYA PENERAPAN KODE ETIK TELAH BERJALAN DENGAN BAIK DALAM SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI KARENA ADANYA INTERNALISASI NORMA BAIK YANG TERTULIS MAUPUN TIDAK TERTULIS.	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	MEMILIKI SIKAP TETAP BERPEDOMAN PADA INTEGRITAS, PROFESSIONAL DAN SESUAI DENGAN PROSEDUR.	NOFRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	MENURUT SAYA MASIH BELUM TERLAKUKAN DENGAN BAIK, DIKARENA ADA BEBERAPA PEGAWAI YANG BELUM MEMAHAMI TENTANG KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI	ADITYA GRAHA/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI PADA DASARNYA SUDAH MENGACU DAN MEMPERTIMBANGKAN BEBERAPA ASPEK, SEPERTI ETIKA DAN MORAL/NORMA, NAMUN PADA IMPLEMENTASINYA BELUM BERPILAKAN 100%. KARENA KEMBALI LAGI KEPADA INDIVIDUUNYA, APAKAH MEMILIKI KEMAJUAN ATAU KESADARAN UNTUK MENERAPKAN KODE ETIK TERSEBUT PADA SETIAP KEBIJAKAN YANG ADA DI KANTOR IMIGRASI	BASKORO DWI P/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	PENERAPAN ETIKA DI KANTOR IMIGRASI SAAT INI SUDAH BAIK, DIMANA SETIAP TINDAKAN DAN PERILALU YANG DILAKUKAN SUDAH MEMPERTIMBANGKAN ETIKA SEBAGAI PEDOMAN DALAM BEKERJA, BERORGANISASI, DAN MEMBERIKAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT. HAL TERSEBUT TENTU JUGA DAPAT TERCERMIN DARI CITRA KANTOR IMIGRASI YANG BAIK DI MASYARAKAT	NILAM RIZKY ANUGERAH/P	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZIN TINGGAL BIDANG KEIMIGRASIAN

23	DALAM SETIAP INSTANSI PASTI MEMPUNYAI KEBIJAKAN MASING MASING, SETIAP KEBIJAKAN YANG DIBUAT HARUSLAH SESUAI DAN BERLANDASKAN DENGAN KODE ETIK KEIMIGRASIAN. KODE ETIK SUDAH DITERAPKAN SECARA MENGUTAMAKAN KEBIJAKAN KEBIJAKAN TERSEBUT.	ACHMAD LUTFIL	24	D4 hukum keimigrasian		PENGELOLAAN DATA KEIMIGRASIAN
24	MENURUT SAYA CUKUP BAIK, WALAUPUN MASIH ADA PENGARUH KARENA KEDEKATAN SECARA PERSONAL TETAPI YANG MEMUNGKINKAN TERJADI CONFLICT OF INTEREST TETAPI MASIH DALAM SEKALA YANG WAJAR KARNA MASIH MENGETAHAMAN KEPENTINGAN ORGANISASI.	YONGKI PUTRA/L	34	s1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	ADANYA KERAGU-RAGUAN DARI PEGAWAI KARENA BELUM MENGUASAI PERMASALAHAN YANG DIHADAPI KHAWATIR KEPUTUSASAN YANG DIAMBIL AKAN BERDAMPAK DIRI SENDIRI.	MUHAMMAD SATYA/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	MENURUT SAYA PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI SAAT INI KURANG DIPERHATIKAN, TERLEBIH LAGI TIDAK SEMUA PEGAWAI YANG ADA MEMAHAMI KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI.	HENGKI DINATA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
27	MASIH DALAM TAHAP SEDANG	FAUDZI ABDULLAHb/L	32	S2	5	JFT ANALIS
28	PENERAPAN KODE ETIK PADA KANTOR IMIGRASI MASIH PERLU SELALU DITINGKATKAN, AGAR MEMBENTUK SUATU ORGANISASI YANG DISIPLIN DAN TAAT KODE ETIK.	IMAM WARHII WIJAYA W/L	34	S2	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	PENERAPANNYA MASIH RELATIF KURANG DIPERHATIKAN.	FICKY/L	32	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI SAAT INI CUKUP DIPERHATIKAN, WALAUPUN TIDAK SEMUA PEGAWAI YANG ADA	NISRINA/P	34	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	KODE ETIK DI TINGKAT PELAKSANA TEKNIK MASIH MEMBUTUHKAN PERHATIAN LEBIH, KARNA BELUM SEMUA PEGAWAI MENGETAHU KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI	NIDYA D HUDA/Y/P	27	s1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	PENERAPAN KODE ETIK MASIH BELUM BERJALAN SECARA MAKSIMAL PADA TIAP UPT SEHINGGA DIBUTUHKAN PENINGKATAN KESADARAN PADA MASING-MASING PEGAWAI	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAELU/L	30	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	MENURUT SAYA, MASIH TERDAPAT PEGAWAI YG BELUM MEMAHAMI KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI	PRAMADWIPA SUYANDA/L	28	S1	4	JFT ANALIS
34	MENURUT SAYA PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI SAAT INI KURANG DIPERHATIKAN	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	31	S1	4	JFT ANALIS
35	MENURUT SAYA SAAT INI PENERAPAN KODE ETIK PADA SETIAP KEBIJAKAN DI KANTOR IMIGRASI MASIH KURANG MAKSIMAL, MENGGANGAT TIDAK SEMUA PEGAWAI IMIGRASI MEMBACA DAN MEMAHAMI BERBAGAI KODE ETIK YANG ADA, HAL INI BERIMPLIKASI PADA KODE ETIK YANG ADA BELUM DAPAT DI TERAPKAN SECAR OPTIMAL, NAMUN SAYA YAKIN DAN PERCAYA DENGAN BERBAGAI PROGRAM YG ADA PENERAPAN KODE ETIK PADA KEBIJAKAN KANTOR AKAN SEMAKIN BAIK.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	27	s1	4	JFT ANALIS
No3						
1	1. PENGARUH KODE DISIPLIN	NOVITA Siregar/P	41	p	12	KASUBAG KEUANGAN
2	2. MASALAH KODE ETIK YANG SERING TERJADI DI KANTOR IMIGRASI ADALAH MASALAH KEDISIPLINAN PEGAWAI SERTA TIDAK MENJALANKAN PERINTAH ATASAN	REZA PILAR NIRWANAL	38	L	42	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	3. MASALAH KODE ETIK YANG SERING TERJADI DI KANTOR IMIGRASI ADALAH MASALAH KEDISIPLINAN PEGAWAI SERTA TIDAK MENJALANKAN PERINTAH ATASAN	ARIET SETIAWAN/L	36	L	42	KASIE INTILIJEN KEIMIGRASIAN
4	4. YANG PERNAH TERJADI ADALAH CONFLICT OF INTEREST DIMANA ADA KEPENTINGAN SESAMA PEGAWAI DALAM SATU BIKERJAAN YANG SAMA	BENY SETIAWAN/L	42	s2	16	KEPALA SEKSI II/III TINGGAL DAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
5	5. PEGAWAI KEIMIGRASIAN SUDAH MENAATI DAN MELAKUKAN KETENTUAN KEPEGAWAIAN YANG DIDALAMNYA SUDAH TERTERA KODE ETIK BAGI KEPEGAWAIAN KEIMIGRASIAN	TEDDY ANUGRAHA/L	39	s2	13	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN
6	6. DISIPLIN KEHADIRAN	TEDI HARTADI WIBOWO/L	43	s2	22	KABAG TATA USAHA
7	7. PELANGGARAN KODE ETIK YANG SERING TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YAITU ADANYA OKNUM PETUGAS IMIGRASI YANG BERPENGARUH DENGAN CALO. NAMUN SAAT INI, KETERLIBATAN OKNUM PETUGAS DENGAN CALO INI TELAH TERATASI/DENGAN BAIK	SEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	51	thn	42	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN
8	8. MASIH ADANYA PUNGUTAN LIAR YANG DILAKUKANOLEH PEGAWAI IMIGRASI YANG TIDAK BERTANGGUNG JAWAB SERTA MASHI ADANYA PUNGUTAN LIAR YANG TIDAK DATANG TEPAT WAKTU KE KANTOR UNTUK BIKERJA	PAROY BUKUL	34	thn	42	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
9	9. PELANGGARAN KODE ETIK YANG SERING TERJADI MENURUT SAYA ADALAH KASUS PUNGUTAN LIAR DAN PUNGUTAN PROSEDUR PEMERIKSAAN KEIMIGRASIAN.	ANDI RUSWAN SAIDY/L	35	thn	42	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
10	10. SALAH SATU BENTUK PELANGGARAN KODE ETIK YANG SERING TERJADI IALAH KETERLAMBATAN MASUK KERJA TANPA ALASAN OLEH BEBERPA PEGAWAI. HAL INI MERUPAKAN SALAH SATU PELANGGARAN KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI DALAM BERORGANISASI DENGAN TIDAK MELAKUKANAN TUGAS POKOK DAN FUNGSINYA SESUAI WAKTU YANG TELAH DITENTUKAN.	ALBERT O PASARIBU/L	37	thn	42	KEPALA SEKSI
11	11. KEBIJAKAN ATAU ARAHAN YANG BERBEDA DISETIAP KANTOR IMIGRASI SEHINGGA TERKADANG MENYULITKAN PEMOHON	YOMI WAHYUDI	41	thn	42	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	12. PELANGGARAN KODE ETIK YANG SERING TERJADI PADA KANTOR IMIGRASI ADALAH PERILAH KEDISIPLINAN, YAITU MASHI ADI DITEMUKAN BEBERPA PEGAWAI YANG MASIH TIDAK TEPAT WAKTU	REONALD/L	31	S1	8	PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE
13	13. PUNGLI	Kharisma/L	44	S1	12	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
14	14. PELANGGARAN MASALAH INTEGRITAS	MUOKHAMMAD HARUN	30	s1	12	ESELON IV
15	15. BEBERAPA CONTOH PELANGGARAN KODE ETIK DI KANTOR IMIGRASI ADALAH GRATIFIKASI, DISKRIMINASI, PELANGGARAN INTEGRITAS, PUNGLI DAN KONFLIK. KEPENTINGAN BAIK DALAM KEBIJAKAN MAUPUN PELAYANAN KEIMIGRASIAN	PUTRA HANAS/L	28	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
16	16. KEJUJURAN	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	17. PELANGGARAN KODE ETIK YANG BIASANYA TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YANG SERING TERJADI IALAH PELANGGARAN TERHADAP KODE ETIK DALAM MENJALANKAN TUGAS SEPERTI INTEGRITAS, CONTOHNYA ADANYA GRATIFIKASI ATAU PENERIMAAN PEMASUKAN DILUAR DARI PNBP. SELAIN ITU KEDISIPLINAN YAKNI BERKEGIATAN LAIN PADA SAAT JAM KERJA.	YUDISTIRA J/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	18. PELANGGARAN KODE ETIK YANG SERING TERJADI BERKAITAN DENGAN PERATURAN JAM KERJA.	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	19. ADANYA INFORMASI YANG BERCABANG SEHINGGA BERPOTENSI MENIMBULKAN ASUMSI YANG BERBEDA-BEDA DARI SETIAP PENERIMA INFORMASI OLEH KAERNA ITU, DIPERLUKAN KONFIRMASI MAUPUN KOMUNIKASI 2 (DUA) ARAH GUNA TERCAPAINYA HARMONISASI DI LINGKUNGAN KERJA.	NOFIRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	20. PELANGGARAN DALAM KEDISIPLINAN	ADITYA GRAHA/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	21. PELANGGARAN KODE ETIK YANG PALING SERING TERJADI DI KANTOR IMIGRASI ADALAH TERKAIT DISIPLIN JAM KERJA YAITU DATANG TIDAK PADA WAKTU NYA DAN JUGA PULANG LEBIH AWAL DARI WAKTU YANG DITENTUKAN. SERTA TERKADANG TIDAK BERADA DI POS KERJANYA MASING-MASING MELAINKAN BERADA DI TEMPAT LAIN SEPERTI KANTIN	BASKORO DWI P/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	22. TIDAK ADA	NILAM RIZKY ANUGERAH/P	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZN TINGGAL BIDANG KEIMIGRASIAN

23	KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI TELAH DIUTANGKAN DALAM PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAM NOMOR M.HH.02.KP.05.02 TAHUN 2010. SUDAH MENJADI SUATU KEWAJIBAN BAGI SETIAP PEGAWAI IMIGRASI UNTUK MEMATUHI, MENGATI, DAN MELAKUKANAKAN ETIKA, KARENA ITU PELANGGARAN KODE ETIK MERUPAKAN HAL YANG TIDAK BOLEH TERJADI DI KANTOR IMIGRASI, NAMUN TERkadang MASIH ADA BEBERAPA PEGAWAI YANG TIDAK MENGINDAHKAN KODE ETIK YANG SUDAH ADA, DIANTARANYA PELANGGARAN KEDISIPLINAN DAN KONFLIK KEPENTINGAN.	ACHMAD LUTFI/L	24	D4 hukum keimigrasian 1	PENGELOLAAN DATA KEIMIGRASIAN
24	PELANGGARAN KODE ETIK YANG BIASANYA TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YANG SERING TERJADI IALAH PELANGGARAN TERHADAP KODE ETIK DALAM MENJALANKAN TUGAS SEPERTI INTEGRITAS. CONTOHNYA ADANYA GRATIFIKASI ATAU PENERIMAAN PEMASUKAN DILUAR DARI PNBP. SELAIN ITU KEDISIPLINAN YAKNI BERKEGIATAN LAIN PADA SAAT JAM KERJA	YONGKI PUTRA/L	34	s1 4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	PELANGGARAN KODE ETIK YANG BIASANYA TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YANG SERING TERJADI IALAH PELANGGARAN TERHADAP KODE ETIK DALAM MENJALANKAN TUGAS SEPERTI INTEGRITAS. CONTOHNYA ADANYA GRATIFIKASI ATAU PENERIMAAN PEMASUKAN DILUAR DARI PNBP. SELAIN ITU KEDISIPLINAN YAKNI BERKEGIATAN LAIN PADA SAAT JAM KERJA	MUHAMMAD SATYAL	30	S1 5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	PELANGGARAN KODE ETIK YANG BIASANYA TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YANG SERING TERJADI IALAH PELANGGARAN TERHADAP KODE ETIK DALAM MENJALANKAN TUGAS SEPERTI INTEGRITAS. CONTOHNYA ADANYA GRATIFIKASI ATAU PENERIMAAN PEMASUKAN DILUAR DARI PNBP. SELAIN ITU KEDISIPLINAN YAKNI BERKEGIATAN LAIN PADA SAAT JAM KERJA	HENGKI DINATA/L	29	S1 4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
27	KEMBALI KE KANTOR PADA MELEBIHI WAKTU JAM ISTIRAHAT	FAUDZI ABDULLAHb/L	32	S2 5	JFT ANALIS
28	DISIPILIN WAKTU JAM KANTOR MASIH HARUS MENJADI PERHATIAN. INTEGRITAS JUGA MENJADI FOKUS UNTUK TERUS DITINGKATKAN PADA KANTOR IMIGRASI	IMAM WARIH WIJAYA W/L	34	S2 4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	PUNGLI DAN GRATIFIKASI	FICKY/L	32	S1 5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	KODE ETIK YG PERNAH SAYA TEMUI LEBIH TERKAIT KURANGNYA DISIPLIN PEGAWAI YANG KADANG KURANG SIGAP DALAM MENJALANKAN TUSI ATAU CENDERING BERMALAS MELASAN	NISRINA/P	34	S1 4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	PELANGGARAN INTEGRITAS DAN DISIPLIN WAKTU KERJA	NIDYA D HUDAYA/P	27	s1 4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	PELANGGARAN KODE ETIK YG UMUMNYA TERJADI YAITU TERKAIT KEDISIPLINAN JAM KERJA	EFATHA ANUGRAH DAELI/L	30	S1 4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	KEDISIPLINAN MERUPAKAN KODE ETIK YANG SERING DILANGGAR.	PRAMADWIPA SUYANDA/L	28	S1 4	JFT ANALIS
34	MENURUT SAYA YANG SERING TERJADI YAITU PELANGGARAN KODE ETIK YANG BERKAITAN DENGAN INTEGRITAS	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	31	S1 4	JFT ANALIS
35	PADA DASARNYA TERDAPAT BERBAGAI KODE ETIK BAGI PEGAWAI IMIGRASI MULAI DARI KODE ETIK BERAGAMA, BERBANGSA, BERNEGARA HINGGA PADA KODE ETIK BAGI DIRI SENDIRI. ADAPUN PELANGGARAN KODE ETIK YG SERING TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YAKNI :	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	27	s1 4	JFT ANALIS

No 4	1. MENURUT ANDA, APAKAH ADA PERBEDAAN KEPUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL? BERIKAN CONTOHNYA?				
1	TIDAK MENJAWAB	NOVITA Siregar/P	41/P	s1 12	KASUBAG KEUANGAN
2	2. TIDAK ADA PERBEDAAN KEPUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL. SETIAP PEJABAT DI LINGKUNGAN KANTOR IMIGRASI WAJIB MELAKUKANAKAN PERATURAN KEDINASAN BERKAITAN DENGAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI KEIMIGRASIAN	REZA PILAR NIRWANA/L	38/L	s2 17	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	3. TIDAK ADA PERBEDAAN KEPUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL. SETIAP PEJABAT DI LINGKUNGAN KANTOR IMIGRASI WAJIB MELAKUKANAKAN PERATURAN KEDINASAN BERKAITAN DENGAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI KEIMIGRASIAN	ARIEF SETIAWAN/L	36/L	s2 16	KASIE INTILIDEN KEIMIGRASIAN
4	4. ADA PERBEDAAN MINDASAR BAHWA KEPUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN PEJABAT STRUKTURAL BERKAITAN ERAT DENGAN TANGGUNG JAWAB JABATAN TERTENTU DAN SUMPAH JABATAN NYA. SEDANGKAN PEJABAT FUNGSIONAL TIDAK MEMILIKI TANGGUNG JAWAB APAPUN	BENY SETIAWAN/L	42	s2 13	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL DAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
5	5. PARA PEJABAT IMIGRASI WAJIB MEMILIKI PERATURAN DAN SOP KEIMIGRASIAN. DENGAN PANDUAN YANG JELAS PERBEDAAN KEPUTUSAN ETIS TIDAK TERJADI	TEDDY ANUGRAHA/L	39	s2 22	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN
6	6. KEPUTUSAN PEJABAT STRUKTURAL BERSIFAT LEBIH LUAS, SEMENTARA PEJABAT FUNGSIONAL HANYA SESUAI BIDANG KERJAYA. KEPUTUSAN PEJABAT STRUKTURAL JUGA BERLAKU BAGI BAWAHANNYA. SEMENTARA PEJABAT FUNGSIONAL, HANYA BERLAKU PADA ORANG-ORANG YANG BEKERJA SESUAI RUANG LINGKUP BIDANG KERJANYA. CONTOHNYA, PENJALUAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI YANG TIDAK HADIR LEBIH DARI 2 HARI	TEDI HARTADI WIBOWO/L	43	s2 28	KABAG TATA USAHA
7	7. KEDUA JABATAN TERSEBUT MEMILIKI TUGAS, TANGGUNG JAWAB, DAN WEWENANGNYA MASING-MASING JABATAN FUNGSIONAL PADA DASARNYA, MERUPAKAN JABATAN TENKS YANG TIDAK TERCATUT DALAM STRUKTUR ORGANISASI, NAMUN SANGAT DIPERLUKAN DALAM TUGAS-TUGAS POKOK DALAM ORGANISASI PEMERINTAH. SEMENTARA ITU, PERANAN JABATAN STRUKTURAL SANGAT PENTING DALAM MEMIMPIN JALANNYA ORGANISASI SEHINGGA KEPUTUSAN YANG DIHASILKAN PUN HARUS SALING MENDUKUNG SATU SAMA LAIN	SEFTA ADRIANUS TARIQAN/L	51 thn	s2 15	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN
8	8. TENTU SAJA ADA PERBEDAAN KEPUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN OLEH PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL. PEJABAT STRUKTURAL MEMBUAT KEPUTUSAN SESUAI DENGAN TINGKAT ATAU KEUDUDUKAN DI SEBUAH ORGANISASI DENGAN WEWENANG YANG LEBIH LUAS, SEMENTARA PEJABAT FUNGSIONAL MEMBUAT KEPUTUSAN SESUAI DENGAN KEAHLIAN YANG DIMILIKI DALAM SUATU BIDANG DENGAN WEWENANG SESUAI BIDANG KERJA. SEBAGAI CONTOH KEPUTUSAN YANG DIBUAT OLEH PEJABAT STRUKTURAL ADALAH PEMBATASAN ORANG ASING YANG MASUK KE WILAYAH INDONESIA DALAM MASA PEMBERLAKUAN PEMBATASAN KEGIATAN MASYARAKAT DARURAT	PAROY BUKUL	34 thn	s2 5	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
9	9. MENURUT SAYA TERDAPAT PERBEDAAN TERHADAP PUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN OLEH PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL. DIKARENAKAN KEWENANGANNYA, Maka KEPUTUSAN PEJABAT STRUKTURAL LEBIH BERSIFAT MENGATUR DAN MEMAKSA UTU DILAKUKANAKAN. SEDANGKAN KEPUTUSAN PEJABAT FUNGSIONAL MENURUT SAYA LEBIH BERSIFAT MENGATUR DAN TIDAK MEMAKSA	ANDI RUSWAN SAID/L	35 thn	s2 5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
10	10. TIDAK MENJAWAB PERTANYAAN	ALBERT O PASARIBUL	37 thn	s2 12	KEPALA SEKSI
11	11. STRUKTURAL: PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERDASARKAN KEBIJAKAN TERTENTU NAMUN TETAP TIDAK MENYALAHII ATURAN ATAU KETENTUAN YANG BERLAKU	YOMI WAHYUDI	41 thn	s2 12	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI

12	PERBEDAANNYA PEJABAT STRUKTURAL MENGELOUARKAN KEPUTUSAN YANG SIFATNYA HARUS DILAKUKANAN SEMUA ANGGOTANYA. CONTOH: MEMBUAT KEBIJAKAN UNTUK MEMBUKA QUOTA WALK IN PADA MALL PELAYANAN PASPOR DI MALAM HARI. SEDANGAN KEPUTUSAN FUNGSIONAL MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG SIFATNYA TERBATAS DAN SITUASIONAL PADA BEBERAPA KEGIATAN SAJA	REONALD/L	31	S1		8	PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE
13	KEPUTUSAN STRUKTURAL BISA BERDAMPAK PADA ORGANISASI BAIK JANGKA PENDEK, MENENGAH DAN PANJANG. SEDANGAN KEPUTUSAN DARI PEJABAT FUNGSIONAL HANYA MEMBERIKAN TELAHANAN DARI SUATU ITEM TERTENTU NUNUK DIKAJIL	Kharisma/L	44	S1		12	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
14	PEJABAT STRUKTURAL MENGELOUARKAN KEPUTUSAN UNTUK DI IKUTI OLEH BAWAHANNYA. SEDANGAN PEJABAT FUNGSIONAL MENGELOUARKAN KEPUTUSAN UNTUK INOVASI	MUOKHAMMAD HARUN	30	S1		12	ESELON IV
15	KEPUTUSAN ETIS PEJABAT STRUKTURAL BERSIFAT KEBIJAKAN YANG HARUS DILAKUKANAN OLEH SEMUA ANGGOTYA DI BAWAHNYA. CONTOH: PADA SAAT TERJADINYA TROUBLE APLIKASI M-PASPOR BULAN MARET-APRIL 2022 KANTOR IMIGRASI MENERAPKAN KUOTA WALK-IN DARURAT TERRBATAS UNTUK MELAYANI PEMOHONAN PASPOR SETIAP HARNYA TANPA ANTRIAN ONLINE. KEBIJAKAN TERSEBUT DILAKUKANAN OLEH PEJABAT FUNGSIONAL ATAU PELAKUSAN DENGAN MENGAMBIL KEPUTUSAN ETIS YANG BERSIFAT PRIBADI BERKAITAN DENGAN TUGAS DAN FUNGSINYA DI LAPANGAN. MISALNYA BERKAITAN DENGAN PRAKTIK PEMBATASAN KUOTA ANTRIAN WALK-IN, PENGATURAN NOMOR ANTRIAN, PEMERIKSAAN BERKAS PEMOHONAN DLL.	PUTRA HANAS/L	28	S1		4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
16	ADA PEJABAT FUNGSIONAL DIANGGAP MEMILIKI KEWENANGAN YANG LEBIH RENDAH DARIPADA STRUKTURAL. SEHINGGA KEPUTUSAN YG DIAMBIL PEJABAT FUNGSIONAL BISA DIBATALKAN OLEH STRUKTURAL. CONTOH: PENERBITAN PASPOR BISA DILAKUKAN DI SELURUH INDONESIA DAN DIPUTUSKAN OLEH PEJABAT FUNGSIONAL. NAMUN KEPALA SEKSI DAPAT MENGELOUARKAN KEBIJAKAN TIDAK DITERIMA APABILA TERDAPAT KECURIGAAN TERHADAP PEMOHON.	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1		4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	PELANGGARAN KODE ETIK YANG BIASANYA TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YANG SERING TERJADI IALAH PELANGGARAN TERHADAP KODE ETIK DALAM MENJALANKAN TUGAS SERTA INTEGRITAS. CONTOHNYA ADANYA GRATIFIKASI ATAU PENERIMAAN PEMASUKAN DIILUAR DARI PNBP. SELAIN ITU KEDISIPLINAN YAKNI BERKEGIATAN LAIN PADA SAAT JAM KERJA	YUDISTIRA J/L	29	S1		4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA MENGELOUARKAN KEPUTUSAN YANG SIFATNYA BERUPA KEBIJAKAN YANG HARUS DILAKUKANAN OLEH SELURUH ANGGOTANYA. CONTOH: MEMBUAT KEBIJAKAN UNTUK MEMBUKA QUOTA WALK IN BAGI PEMOHON PASPOR. SEDANGAN KEPUTUSAN FUNGSIONAL MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG BIASANYA BERUPA INOVASI ATAU KEBIJAKAN YANG SIFATNYA TERBATAS HANYA UNTUK BEBERAPA KEGIATAN SAJA.	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1		4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	TIDAK ADA	NOFIRMAN/L	33	S1	5		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	ADA PERBEDAAN, KEPUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN PEJABAT STRUKTURAL BERSIFAT KEBIJAKAN HARUS DILAKUKANAN SELURUH ANGGOTANYA SEDANGAN CONTOHNYA WALK IN PASPOR. KEPUTUSAN ETIS PEJABAT FUNGSIONAL KEBIJAKAN HANYA SIFAT TERBATAS UNTUK BEBERAPA KEGIATAN SAJA BERSIFAT INOVASI.	ADITYA GRAHA/L	39	S1		10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN PEJABAT STRUKTURAL DAPAT BERSIFAT UMUM DAN ABSTRAK (GENERAL AND ABSTRACT) BIASANYA BERSIFAT MENGATUR (REGELING) DAN JUGA YANG BERSIFAT INDIVIDUAL DAN KONKRET YAITU KEPUTUSAN YANG BERSIFAT ATAU BERSIFAT PENETAPAN ADMINISTRATIF (BESCHIKKING) CONTOHNYA YAITU PENGATURAN JADWAL DAN PIKEK APEL, PENGATURAN KUOTA PEMOHONAN ANTRIAN PASPOR. SEDANGAN KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN OLEH PEJABAT FUNGSIONAL LEbih BERSIFAT PADA KEPUTUSAN YANG YANG DITUJUKAN UNTUK PARA KEAHLIAN DAN KETERAMPILAN TERTENTU SAJA SEPERTI KEPUTUSAN ANGGOTA PERKUMPULAN ANALIS IMIGRASI INDONESIA (PERANIM) YAITU HANYA DITUNJUKAN KEPADA ANGGOTA PERANIM.	BASKORO DWI P/L	29	S1		4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	TERDAPAT PERBEDAAN PADA JENIS KEPUTUSAN YANG DIAMBIL OLEH PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL. NAMUN HAL-HAL YANG DIJUDIKAN PEDOMAN DALAM PEMBUATAN KEPUTUSAN SAMA. SEBAGAI CONTOH, PENGAMBILAN KEPUTUSAN STRUKTURAL DALAM SKALA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN FUNGSIONAL PADA SKALA KEAHLIAN TERTENTU SESUAI DENGAN TUGAS DAN FUNGSINYA.	NILAM RIZKY ANUGERAH/P	38	S2		20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZN TINGGAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	TERDAPAT BEBERAPA PERBEDAAN ANTARA KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN OLEH PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL, DIMANA KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN OLEH PEJABAT STRUKTURAL MEMPUNYAI KEWENANGAN ATAS KEBIJAKAN YANG DIBERIKAN YANG DIPERPUTUSKAN DALAH BASECHIKKING ALIAS PENETAPAN DARI KEWENANGANNYA DAN PEJABAT FUNGSIONAL MERUPAKAN PROFESIONAL DALAM PELAKUANAN KERJA MEMILIKI KEWENANGAN KEPUTUSAN YANG BERSIFAT REGELING ALIAS NORMATIF YANG BERDASARKAN POSITIVISME HUKUM.	ACHMAD LUTFI/L	24	D4	hukum keimigrasian	1	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
24	KEPUTUSAN PEJABAT STRUKTURAL MERUPAKAN KEPUTUSAN DIDASARI KEWENANGAN JABATANNYA DI STRUKTUR ORGANISASI, KEWENANGAN TERSEBUT HARUS DILAKUKANAN JABATAN DIBAWAHNYA/BERSIFAT LEADERSHIP (DIORGANISASI). KEPUTUSAN DARI PEJABAT FUNGSIONAL MERUPAKAN KEPUTUSAN DIDASARI TANGGUNGJAWAB ATAS JABATAN ITU/ SENDIRI SECARA FUNGSIONAL DAN TIDAK MEMPUNYAI KEWENANGAN SECARA STRUKTUR ORGANISASI/BERSIFAT STAFF/STAFF AHLI. CONTOHNYA :ARAHAN UNTUK APEL PAGI DARI PEJABAT STRUKTURAL DALAM SEMUA STAFF DIKANTOR, YANG BERSIFAT PEJABAT FUNGSIONAL DAN JABATAN STRUKTURAL DIBAWAHNYA. UNTUK SEMUA STAFF DIKANTOR, YANG BERSIFAT PEJABAT FUNGSIONAL DAN JABATAN STRUKTURAL DIBAWAHNYA.	YONGKI PUTRA/L	34	S1		4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	PELANGGARAN KODE ETIK YANG BIASANYA TERJADI DI KANTOR IMIGRASI YANG SERING TERJADI IALAH PELANGGARAN TERHADAP KODE ETIK DALAM MENJALANKAN TUGAS SERTA INTEGRITAS. CONTOHNYA ADANYA GRATIFIKASI ATAU PENERIMAAN PEMASUKAN DIILUAR DARI PNBP. SELAIN ITU KEDISIPLINAN YAKNI BERKEGIATAN LAIN PADA SAAT JAM KERJA	MUHAMMAD SATYA/L	30	S1		5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA MENGELOUARKAN KEPUTUSAN YANG SIFATNYA BERUPA KEBIJAKAN YANG HARUS DILAKUKANAN OLEH SELURUH ANGGOTANYA. CONTOH: MEMBUAT KEBIJAKAN UNTUK MEMBUKA QUOTA WALK IN BAGI PEMOHON PASPOR. SEDANGAN KEPUTUSAN FUNGSIONAL MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG BIASANYA BERUPA INOVASI ATAU KEBIJAKAN YANG SIFATNYA TERBATAS HANYA UNTUK BEBERAPA KEGIATAN SAJA.	HENGKLIDINATA/L	29	S1		4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
27	PERBEDAANNYA ADALAH KEPUTUSAN ETIS STRUKTURAL MELAH MENGARAH PADA KERANGKA KERJA SECARA KESERUJUAN SEDANGAN PEJABAT FUNGSIONAL HANYA DI LINGKUP	FAUDZI ABDULLAH/L	32	S2		5	JFT ANALIS
28	PEJABAT STRUKTURAL MEMPUNYAI KEPUTUSAN ETIS YANG SIFATNYA MENYELURUH DAN DILAKUKANAN OLEH SEMUA, SEBAGAI CONTOH TERKAIT PELAYANAN PASPOR SAAT WALIN. SEMENTARA PEJABAT FUNGSIONAL SIFATNYA INOVATIF, DAN SIFATNYA TERBATAS TIDAK KESERUJUAN DIJALANKAN.	IMAM WARIIH WIJAYA W/L	34	S2		4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	ADA KARENNA WEWEWANG ANTARA PEJABAT STRUKTURAL DAN FUNGSIONAL SECARA MENDASAR SANGAT BERBEDA, CONTOHNYA ADALAH DALAM PEMERIAN DISKRESI OLEH PEJABAT STRUKTURAL DALAM SUATU PEMOHONAN PELAYANAN KEIMIGRASIAN	FICKY/L	32	S1		5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	ADA KARENNA WEWEWANG ANTARA PEJABAT STRUKTURAL DAN FUNGSIONAL SECARA MENDASAR SANGAT BERBEDA, CONTOHNYA ADALAH DALAM PEMERIAN DISKRESI OLEH PEJABAT STRUKTURAL DALAM SUATU PEMOHONAN PELAYANAN KEIMIGRASIAN	FICKY/L	32	S1		5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	PERBEDAANNYA TERLETAK PADA SCOOP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN YG DIHASILKAN. PEJABAT STRUKTURAL MENGELOUARKAN KEBIJAKAN YANG BERSIFAT MENGIKUTI SELURUH PEGAWAI YANG BERADA DALAM KEWENANGANNYA. SEDANGAN PEJABAT FUNGSIONAL HANYA MENELURKAN KEBIJAKAN YANG BERSIFAT REKOMENDASI ATAU INOVASI.	NISRINA/P	34	S1		4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA MENGELOUARKAN KEPUTUSAN YANG SIFATNYA BERUPA KEBIJAKAN YANG HARUS DILAKUKANAN OLEH SELURUH ANGGOTANYA. CONTOH: MEMBUAT KEBIJAKAN UNTUK MEMBUKA QUOTA WALK IN BAGI PEMOHON PASPOR. SEDANGAN KEPUTUSAN FUNGSIONAL MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG BIASANYA BERUPA INOVASI ATAU KEBIJAKAN YANG SIFATNYA TERBATAS HANYA UNTUK BEBERAPA KEGIATAN SAJA	NIDYA D HUDA/Y/P	27	S1		4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	KEPUTUSAN ETIS YANG DILAKUKAN OLEH PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA HARUS DILAKUKANAN OLEH SEMUA ANGGOTA, SEPERTI CONTOHNYA KEPUTUSAN PEMERIAN PELAYANAN PRIORITAS PADA KELOMPOK LANSIA DAN DISABILITAS. KEMUDIAN PEJABAT FUNGSIONAL MENGAMBIL KEPUTUSAN YG SIFATNYA INSIDENTIL ATAU INOVATIF NAMUN TETAP DILAPORKAN KEPADA ATASAN.	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAEL/L	30	S1		4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	KEPUTUSAN ATAU/UPA KEBIJAKAN YANG DILAKUKAN OLEH PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA BERSIFAT MENYELURUH DAN TETAP. SEDANGAN PEJABAT FUNGSIONAL DALAM KEBIJAKAN YG DIAMBILKAN BIASANYA BERSIFAT SUYANDAL, SITUASIONAL ATAU INSIDENTIL.	PRAMADWIPA SUYANDAL	28	S1		4	JFT ANALIS
34	PERBEDAAN KEPUTUSAN ETIS OLEH PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA BERSIFAT MENYELURUH SEDANGAN FUNGSIONAL HANYA SEBUTA KEBIJAKAN PADA KEGIATAN TERTENTU SAJA, CONTOHNYA DALAM PENERAPAN PEMBUKAAN QUOTA WALK IN PEMOHON PASPOR.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	31	S1		4	JFT ANALIS
35	PADA DASARNYA KEPUTUSAN PEJABAT STRUKTURAL MERUPAKAN KEBIJAKAN YANG HARUS DIALAKUKAN OLEH BAWAHNYA, HAL INI TENTU TERGANTUNG LEVEL PEJABAT STRUKTURALNYA. DIMANA SETIAP KEPUTUSAN ETIS YG DIKELUARKAN OLEH PEJABAT STRUKTURAL AKAN BERIMPLIKASI PADA KEBIJAKAN INSTITUSI, CONTOH : KEPUTUSAN LAYANAN PASPOR MASUK DESA, LAYANAN PASPOR WALL IN, LAYANAN IZIN TINGGAL SEHARI SELESAI DAN LAN-LAN SEDANGAN KEPUTUSAN ETIS PEJABAT FUNGSIONAL MERUPAKAN SEBUAH KEPUTUSAN YANG BERSIFAT REKOMENDASI BERDASARKAN KEAHLIANYA, YANG DIKELUARKAN UNTUK MEMBERIKAN GAMBARAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG GAMBLANG. CONTOHNYA : REKOMENDASI ATAS PENERAPAN SOP, LAYANAN INOVASI DAN LAIN-LAIN	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	27	S1		4	JFT ANALIS
No5	MENURUT ANDA, FAKTOR APA SAJA YANG DAPAT MENGANGGU LAHRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA DIKALANGAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL?						
1	TIDAK MENJAWAB					12	KASUBAG KEUANGAN
2	MENURUT SAYA, FAKTOR YANG MENGANGGU LAHRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA DI KALANGAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL ADALAH MASALAH INTEGRITAS PRIBADI. SETIAP PEJABAT DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN HARUS MENGUTAMAKAN KEPENTINGAN UMUM DAN KEPENTINGAN ORGANISASI DI ATAS KEPENTINGAN PRIBADI DAN SEKELOMPOK ORANG	REZA PILAK NIRWANA/L	38/L	S2		17	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	MENURUT SAYA, FAKTOR YANG MENGANGGU LAHRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA DI KALANGAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL ADALAH MASALAH INTEGRITAS PRIBADI. SETIAP PEJABAT DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN HARUS MENGUTAMAKAN KEPENTINGAN UMUM DAN KEPENTINGAN ORGANISASI DI ATAS KEPENTINGAN PRIBADI DAN SEKELOMPOK ORANG	ARIEF SETIAWAN/L	36/L	S2		16	KASIE INTILUEN KEIMIGRASIAN

15	ADA BEBERAPA FAKTOR YANG MENGHAMBAT PENGAMBILAN KEPUTUSAN BERETIKA, DIANTARANYA:	PUTRA HANAS/L	28	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
1.	ADANYA KEBIASAAN ATAU TRADISI PELANGGARAN KODE ETIK YANG SUDAH MENAKAR KUAT SEJAK LAMA DALAM ORGANISASI SEHINGGA TIDAK MUNGKIN DIUBAH DALAM WAKTU SINGKAT				4	
2.	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI ATAU GOLONGAN DARI PENGAMBIL KEPUTUSAN				4	
3.	ADANYA SIKAP ATAU PRINSIP LOYALITAS MUTLAK KEPADA ATASAN LANGSUNG MAUPUN TIDAK LANGSUNG				4	
4.	KURANGNYA PEMAHAMAN TERHADAP KODE ETIK DAN NORMA				4	
5.	ADANYA TEKANAN DARI DALAM MAUPUN DARI LUAR ORGANISASI				4	
16	FAKTOR MENCARI KEUNTUNGAN PRIBADI DI SETIAP PEJABAT	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA MENGELUARKAN KEPUTUSAN YANG SIFATNYA BERUPA KEBIJAKAN YANG HARUS DILAKUKAN OLEH SELURUH ANGGOTANYA. CONTOH: MEMBUAT KEBIJAKAN UNTUK MEMBUKA KUOTA WALK IN BAGI PEMOHON PASPOR. SEDANGKAN KEPUTUSAN FUNGSIONAL MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG BIASANYA BERUPA INOVASI ATAU KEBIJAKAN YANG SIFATNYA TERBATAS HANYA UNTUK BEBERAPA KEGIATAN SAJA.	YUDISTIRA J/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	FAKTOR INTEGRITAS, KEPENTINGAN PRIBADI	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	KURANG OPTIMALNYA IMPLEMENTASI DALAM PELAKUAN TUGAS, WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB	NOFIRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	ADA KEPENTINGAN PRIBADI DAN KELOMPOK TERTENTU DALAM ORGANISASI, ADA PENGARUH TEKANAN DARI INTERNAL DAN EXTERNAL, MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG	ADITYA GRAHA/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI DAN TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL	BASKORO DWI P/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	FAKTOR YANG DAPAT MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA ALAHU PENGETAHUAN, GAYA KEPIMPINAN DAN LINGKUNGAN	NILAM RIZKY ANUGERAHP	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZIN TINGKAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	FAKTOR YANG MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN ETIK, DIANTARANYA FAKTOR AGAMA, FAKTOR SOSIAL, ILMU PENGETAHUAN, PENILAIAN INDIVIDU, POSISI KEDUDUKAN SESORANG, MASALAH YANG DIHADAPI, SITUASI DAN KONDISI, WAKTU, EMOSIONAL, RASIONALITAS, INTERPERSONAL, PRAKTIKAL DAN STRUKTURAL	ACHMAD LUTFI/L	24	D4 hukum keimigrasian	1	PENGELOLAAN DATA KEIMIGRASIAN
24	SECARA UMUM YANG PALING SERING MENGHAMBAT/MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN BERETIKA ADALAH CONFLICT OF INTEREST DAN KURANGNYA KOMUNIKASI ANTARA STAFF DENGAN PIMPINAN TERKAIT PERMASALAHAN PEKERJAAN DILAPANGAN	YONGKI PUTRA/L	34	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI; ADANYA TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL, MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG	MUHAMMAD SATYA/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI	HENGKI DINATA/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
-	ADANYA TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL				4	
-	MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG				4	
27	ADANYA BENTURAN KEPENTINGAN, ATENSI PIMPINAN YANG LEBIH TINGGI	FAUDZI ABDULLAH/L	32	S2	5	JFT ANALIS
28	PERINTAH ATASAN LANGSUNG MASIH TIDAK DAPAT DIELAKKAN. KEMUDIAN ADANYA BENTURAN KEPENTINGAN, HAL TERSEBUT LAH YANG DAPAT MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA	IMAM WARHII WIJAYA W/L	34	S2	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	TUNTUTAN ORGANISASI DAN GRATIFIKASI	FICKY/L	32	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	FAKTOR INTERNAL, BIASANYA LEBIH KEPERBEDAYAAN PENGETAHUAN MASING2 PEJABAT MENGENAI FAKTA ATAU OBJEK DIMANA KEBIJAKAN INI AKAN DITELURKAN. SEHINGGA PROSES DISKUSI MENDALAM MENGENAI SUATU KEBIJAKAN WAJIB DILAKUKAN SECARA BERSAMA	NISRINA/P	34	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
16	FAKTOR MENCARI KEUNTUNGAN PRIBADI DI SETIAP PEJABAT	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	PEJABAT STRUKTURAL BIASANYA MENGELUARKAN KEPUTUSAN YANG SIFATNYA BERUPA KEBIJAKAN YANG HARUS DILAKUKAN OLEH SELURUH ANGGOTANYA. CONTOH: MEMBUAT KEBIJAKAN UNTUK MEMBUKA KUOTA WALK IN BAGI PEMOHON PASPOR. SEDANGKAN KEPUTUSAN FUNGSIONAL MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG BIASANYA BERUPA INOVASI ATAU KEBIJAKAN YANG SIFATNYA TERBATAS HANYA UNTUK BEBERAPA KEGIATAN SAJA.	YUDISTIRA J/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	FAKTOR INTEGRITAS, KEPENTINGAN PRIBADI	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	KURANG OPTIMALNYA IMPLEMENTASI DALAM PELAKUAN TUGAS, WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB	NOFIRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	ADA KEPENTINGAN PRIBADI DAN KELOMPOK TERTENTU DALAM ORGANISASI, ADA PENGARUH TEKANAN DARI INTERNAL DAN EXTERNAL, MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG	ADITYA GRAHA/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI DAN TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL	BASKORO DWI P/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	FAKTOR YANG DAPAT MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA ALAHU PENGETAHUAN, GAYA KEPIMPINAN DAN LINGKUNGAN	NILAM RIZKY ANUGERAHP	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZIN TINGKAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	FAKTOR YANG MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN ETIK, DIANTARANYA FAKTOR AGAMA, FAKTOR SOSIAL, ILMU PENGETAHUAN, PENILAIAN INDIVIDU, POSISI KEDUDUKAN SESORANG, MASALAH YANG DIHADAPI, SITUASI DAN KONDISI, WAKTU, EMOSIONAL, RASIONALITAS, INTERPERSONAL, PRAKTIKAL DAN STRUKTURAL	ACHMAD LUTFI/L	24	D4 hukum keimigrasian	1	PENGELOLAAN DATA KEIMIGRASIAN
24	SECARA UMUM YANG PALING SERING MENGHAMBAT/MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN BERETIKA ADALAH CONFLICT OF INTEREST DAN KURANGNYA KOMUNIKASI ANTARA STAFF DENGAN PIMPINAN TERKAIT PERMASALAHAN PEKERJAAN DILAPANGAN	YONGKI PUTRA/L	34	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI; ADANYA TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL, MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG	MUHAMMAD SATYA/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI	HENGKI DINATA/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
-	ADANYA TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL				4	
-	MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG				4	
27	ADANYA BENTURAN KEPENTINGAN, ATENSI PIMPINAN YANG LEBIH TINGGI	FAUDZI ABDULLAH/L	32	S2	5	JFT ANALIS
28	PERINTAH ATASAN LANGSUNG MASIH TIDAK DAPAT DIELAKKAN. KEMUDIAN ADANYA BENTURAN KEPENTINGAN, HAL TERSEBUT LAH YANG DAPAT MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA	IMAM WARHII WIJAYA W/L	34	S2	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	TUNTUTAN ORGANISASI DAN GRATIFIKASI	FICKY/L	32	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	FAKTOR INTERNAL, BIASANYA LEBIH KEPERBEDAYAAN PENGETAHUAN MASING2 PEJABAT MENGENAI FAKTA ATAU OBJEK DIMANA KEBIJAKAN INI AKAN DITELURKAN. SEHINGGA PROSES DISKUSI MENDALAM MENGENAI SUATU KEBIJAKAN WAJIB DILAKUKAN SECARA BERSAMA	NISRINA/P	34	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI; ADANYA TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL, MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG	NIDYA H DUDAYA/P	27	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	FAKTOR KEPENTINGAN PRIBADI ATAU GOLONGAN, FAKTOR TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL HINGGA FAKTOR PERINTAH ATASAN LANGSUNG	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAELI/L	30	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI ATAU GOLONGAN, YANG MEMBUAT BENTROKAN KEPENTINGAN SEHINGGA DAPAT MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN. SELAIN ITU ADANYA TEKANAN DARI PIHAK EKSTERNAL JUGA DPT MENJADI FAKTOR PENGANGGU	PRAMADWIPA SUYANDA/L	28	S1	4	JFT ANALIS

4	FAKTOR YANG DAPAT MENGGANGGU KEPUTUSAN BERETIKA ADALAH TIDAK MENJALANKAN PROFESIONALISME, DAN TIDAK MEMILIKI INTEGRITAS PRIBADI.	BENY SETIAWAN/L	42	s2		KEPALA SEKSI DIN TINGGAL DAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN	
5	FAKTOR YANG DAPAT MUNCUL SEPERTI: TERJADI MASALAH YAITU KETIKA HASIL YANG ADA TIDAK SESUAI DENGAN YANG DIRENCANAKAN DAN YANG DIHARAPKAN.	TEDDY ANUGRAHA/L	39	s2	13	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN	
6	HUBUNGAN KEDEKATAN	TEDI HARTADI WIBOWO/L	43	s2	22	KABAG TATA USAHA	
7	FAKTOR-FAKTOR YANG DAPAT MENGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA DI KALANGAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL YAITU: •FAKTOR KEPENTINGAN (SHAREHOLDERS/STAKEHOLDERS) •GAYA KEPEMIMPINAN •PENGETAHUAN •LINGKUNGAN	SEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	51	thn	s2	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN	
8	- LEADERSHIP : KEPEMIMPINAN MENYANGKUT ORANG LAIN, KEPEMIMPINAN MENYANGKUT SUATU PEMBAGIAN KEKUASAAN YANG TIDAK SEMBANG DI ANTARA PARA PEMIMPIN DAN ANGGOTA, DAN KEMAMPUAN PEMIMPIN MEMPENGARUHI BAGAIMANA BAWAHAN MELAKUKAN PERINTAHNYA - STRATEGI : PENDEKATAN SECARA KESELURUHAN YANG BERKAITAN DENGAN PELAKUSAAN, PERENCANAAN, DAN EKSEKUSI SEBUAH KEPUTUSAN DALAM KURUN WAKTU TERTENTU - KARAKTERISTIK INDIVIDU : FAKTOR INTERNAL (INTERPERSONAL) YANG MENGGERAKKAN DAN MEMPENGARUHI PERILAKU INDIVIDU - BUDAYA ORGANISASI : NILAI-NILAI DAN NORMA YANG DIKEMBANGKAN DALAM ORGANISASI YANG DIJADIKAN PEDOMAN TINGKAH LAKU BAGI ANGGOTA-ANGGOTANYA UNTUK MENGATASI MASALAH	PAROY BUKUL	34	thn	s2	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN	
9	MENURUT SAYA, FAKTOR YANG DAPAT MENGGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN BERETIKA DI KALANGAN PEJABAT STRUKTURAL DAN PEJABAT FUNGSIONAL ADALAH KARENA FAKTOR INTEGRITAS DAN PROFESIONALITAS PEJABAT YANG MEMBUAT KEPUTUSAN TERSEBUT	ANDI RUSWAN SAID/L	35	thn	s2	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA	
10	FAKTOR YANG BERPOTENSI MENGGANGGU LAHIRNYA KEPUTUSAN YANG BERETIKA BAIK PADA KALANGAN PEJABAT STRUKTURAL MAUPUN FUNGSIONAL TERDIRI DARI FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL. ADAPUN FAKTOR INTERNAL BERASAL DARI DALAM ORGANISASI SERTA INDIVIDU PEJABAT YANG MENDAHULUKAN KEPENTINGAN PRIBADINYA SEDANGKAN FAKTOR EKSTERNAL BERASAL DARI LUAR ORGANISASI MISALNYA TUMPANG TINDIH KEBIJAKAN DENGAN INSTANSI LAIN	ALBERT O PASARIBU/L	37	thn	s2	KEPALA SEKSI	
11	PEMOHON YANG TIDAK SESUAI ATURAN NAMUN BERSIKERAS UNTUK DILAYANI	YOMI WAHYUDI	41	thn	s2	12	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELompOK TERTENTU - MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG - EGO SEKTORAL	REONALD/L	31	S1		PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE	
13	FAKTOR-FAKTOR EGOIS SENTRIS DIBIDANG TEKNIS KEIMIGRASIAN DAN INGIN USULNYA DIBIDANG KEIMIGRASIAN DENGAR,	Kharisma/L	44	S1	8	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA	
14	KURANGNYA INTEGRITAS	MUOKHAMMAD HARUN	30	S1	12	ESELON IV	



UUM
Universiti Utara Malaysia

35	PADA DASARNYA FAKTOR UTAMA YANG MEMPENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA YAKNI, PEMAHAMAN ATAS ATURAN DAN INTEGRITAS. DIMANA HAL INI AKAN BERPENGARUH PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERETIKA.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	27	s1		JFT ANALIS
	KEPUTUSAN YANG TAK BERETIKA JUGA LAHIR KARENA ADANYA BERAGAI KEPENTINGAN DI DALAM ORGANISASI DIMANA KEPENTINGAN KELOMPOK DIDAULUKAN DARI PADA KEPENTINGAN ORGANISASI, TERDAPAT INTERVENSI BAIK DARI DALAM MAUPUN DARI LUAR ORGANISASI DAN KEPUTUSAN TERSEBUT LAHIR ATAS DESAKAN DARI PIMPINAN.			4		
No6	MENURUT ANDA, PERMASALAHAN APA SAJA YANG DIHADAPI OLEH PEJABAT IMIGRASI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK/KEPUTUSAN ETIS?					
1	ADANYA RASA KEMANUSIAAN DAN RASA EMPATI UNTUK MEMBUAT KEPUTUSAN TERHADAPPEGAWAI YANG KENA MASALAH	NOVITA SIREGAR/P	41/P	s1	12	KASUBAG KEUANGAN
2	PERINTAH DAN KEBUAKAN PIMPINAN YANG KURANG SESUAI DENGAN KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.	REZA PILAR NIRWANA/L	38/L	s2	17	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	PERINTAH DAN KEBUAKAN PIMPINAN YANG KURANG SESUAI DENGAN KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.	ARIEF SETIawan/L	36/L	s2	16	KASIE INTILIJEN KEIMIGRASIAN
4	SALAH SATU CONTOH PERMASALAHAN YANG DIHADAPI TERKAIT KODE ETIK CONTOH PERINTAH PIMPINAN TERKAIT SEBUAH MASALAH NAMUN BERTENTANGAN DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	BENY SETIawan/L	42	s2		KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL DAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
5	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI OLEH SEORANG PEJABAT ADALAH TEKANAN DARI URUSAN PRIBADI DAN EGOISME.	TEDDY ANGRAHAL	39	s2	13	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN
6	KONSEKUENSI YANG SANGAT LUAS DAN JUGA EFEK PERSONAL.	TEDI HARTADI	43	s2	22	KABAG TATA USAHA
7	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI OLEH PEJABAT IMIGRASI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK/KEPUTUSAN ETIS YAITU KEPENTINGAN PRIBADI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN HARUS DATAR	SIEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	51 thn	s2	28	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN
8	MASALAH YANG MUNCUL MELAKUKAN HAMBATAN YANG TERJADI DAN BERPENGARUH PADA HHA-HA PENTING SEHINGGA TIDAK JADI TERWUJUD DAN BERPENGARUH PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK/KEPUTUSAN ETIS YANG TERJADI DAN DILAKUKAN KERAGUAN MENYEBABKAN BERPENGARUH TIDAK DATAR BERTINDAK TEGAS.	PAROY BUKUL		s2	15	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
9	PERMASALAHAN YANG DIHADAPI PEJABAT IMIGRASI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK MENURUT SAYA DIANTARANYA ADALAH MASALAH INTEGRITAS PRIBADI PEJABAT IMIGRASINYA, ADANYA FAKTOR KEDEKATANNYA DENGAN SUBJIK YANG DIREKA KODE ETIK,FAKTOR KERAGUANAN DARI PEJABAT PEMBUAT KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK.	ANDI RUSWAN SAIDL	35 thn	s2	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
10	TERDAPATNYA KONFLIK KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN TUNDANG TINDAK KEBIUDAHAN DATAP MEMPENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG SESUAI KODE ETIK PADA ORGANISASI MANAPUN TIDAK TERKEUPLAK PADA KANTOR IMIGRASI PADA PEJABAT IMIGRASI DIHADAPKAN PADA DILEMA ETIKA JIKA NILAI NILAI YANG DIHUNJUNGKAN SEBAGAI PEMOHON YANG MEMINTA KELONGGARAN ATURAN DAN BERSIKERUS TERUTAM DILAYANI	ALBERT O PASARIBUL	37 thn	s2		KEPALA SEKSI
11	ADANYA RASA TIDAK PERCAYA DIRI KARENA BELUM BEGITU MENGUASAI PERMASALAHAN YANG DIHADAPI	YOMI WAHYUDI	41 thn	s2	12	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	PERLU TULISAN DAN KERJAKAN YANG DILAKUKAN DALAM KEGIATAN KERJA	REONALD/L	31	S1	8	PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE
13	PERMASALAHAN YANG SERING DIHADAPI OLEH PEJABAT IMIGRASI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK FAKTOR DILAPANGAN YANG SIEGERA HARUS DIPUTUSAKAN 2. MENGELOMIR KONFLIK DILAPANGAN.	Kharisma/L	44	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
14	ADA KERAGUAN DAN KHAWATIR KEPUTUSAN BISA NERDAMPAK PADA ORGANISASI	MUOKHAMMAD	30	s1	12	ESELON IV
...					...	
15	DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG BERETIKA, PEJABAT IMIGRASI MENGHADAPI TANTANGAN/PERMASALAHAN BERIKUT:	PUTRA HANAS/L	28	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
1.	BUDAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG TIDAK BERETIKA YANG MASIH/SUDAH MENGAKAR KUAT				4	
2.	BUDAYA PUNGLI/GRATIFIKASI/PELAPANGAN INTEGRITAS					
3.	TEKANAN DAN TUNTUTAN LOYALITAS KEPADA ATASAN LANGSUNG					
16	ATENSI DARI PIMPINAN DI ATASNYA DATAP MENGANGGUR PENGAMBILAN KEPUTUSAN OLEH PEJABAT IMIGRASI	RAKHA CHANDRA	31	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	ADANYA KEPENTINGAN PRIBADI MAUPUN KELOMPOK TERTENTU DALAM SUATU ORGANISASI	YUDISTIRA J/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
-	ADANYA TEKANAN DARI PIHAK INTERNAL MAUPUN EKSTERNAL					
-	MERUPAKAN PERINTAH ATASAN LANGSUNG				4	
18	BELUM MENGUASAI PERMASALAHAN, TERLALU MEMIKIRKAN DAMPAK DARI KEPUTUSAN TERSEBUT.	CHANDRA	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	TIDAK ADA, SELAMA PEJABAT IMIGRASI SELALU MENGEDEPANKAN INTERGITAL, PROFESIONAL & TAAAT PADA PERATURAN.	NOFIRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	KAWATIR KEPUTUSAN YANG DIAMBIL BERDAMPAK PADA DIRI SENDIRI	ADITYA GRAHAL	39	S1		PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
-	ADA KERAGUAN KARENA BELUM MENGUASAI PERMASALAHAN YG DIHADAPI				10	
21	KHAWATIR ADANYA TEKANAN DARI PIHAK LAIN YANG TIDAK MENDUKUNG KEPUTUSAN YANG SESUAI DENGAN KODE ETIK	BASKORO DWI P/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM KEADAAN KADEAUPAN HARUS DILAKUKAN SESUAI DENGAN KODE ETIK, SEHINGGA TIDAK MENGUASAI PERMASALAHAN	NILAM RIZKY ANUGERAH	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PIRJALAN DAN IZIN TINGGAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	PERMASALAHAN YANG BERPENGARUH OLEH PEJABAT IMIGRASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN SESUAI DENGAN KODE ETIK/KEPUTUSAN ETIS DATAP DILIHAT SECARA INTERNAL Underline ERLAN YAITU SECARA INTERNAL DIANTARANYA MUNCULNYA KERAGUAN YANG MENYEBABKAN PEJABAT TERSEBUT TIDAK DATAR BERTINDAK TEGAS, KELIRU DALAM MEMAHAMI INFORMASI YANG DIPEROLEH TIDAK DIPAHAMI SECERA MENYELURUH DAN TIDAK HATI-HATI, KURANG WAKTU SEHINGGA KEPUTUSAN YANG DIPEROLEH TERGESA-GESE SAHINGGA KEPUTUSAN YANG DIAMBIL	ACHMAD LUTFIL	24	D4 bukum keimigrasian		PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
24	INFORMASI YANG DIPIMPIN UNITUR MELAKUKAN KEPUTUSAN KURANG JELAS/VALID HAL INI DISEBAKAN KARENA KURANG BAIKNYA KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN STAFF TERKAIT PERMASALAHAN YANG TERJADI, HAL INI SERING KALI MELAKUKAN KERJAKAN YANG KELIRU, KOMUNIKASI ANTARA STAFF DAN PIMPINAN SERING TERJADI ADA KECANGGUNGAN DARI STAFF UNTUK MENJELASKAN SECARA UTUH PERMASALAHAN ATAU PADA ATASAN KURANG BERHIAH, MELAKUKAN PENDAKWAH UNITUR MEMANGUN CHEMISTRY KEPADA STAFF YANG DIPIMPINNYA. KARENA	YONGKI PUTRA/L	34	s1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	ADANYA KERAGU-RAGUAN DARI PEGAWAI KARENA BELUM MENGUASAI PERMASALAHAN YANG DIHADAPL KHAWATIR KEPUTUSAN YANG DIAMBIL AKAN BERDAMPAK DIRI SENDIRI	MUHAMMAD SATYA/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	ADANYA KERAGU-RAGUAN DARI PEGAWAI KARENA BELUM MENGUASAI PERMASALAHAN YANG DIHADAP	HENGKI DINATA/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
-	PERMASALAHAN YANG DIHADAP				4	
27	SITUASI PADA SAAT MENGHADAPI PERMASALAHAN TERSEBUT SEHINGGA PERLU BANYAK PERTIMBANGAN	FAUDZI	32	S2	5	JFT ANALIS
28	KEGALAUAN ATAU RASA CEMAR BERLEBIHAN AKAN KEPUTUSAN YANG BERDAMPAK BURUK PADA DIRI SENDIRI	IMAM WARIH WUJAYA W/L	34	S2	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	KETERBATASAN PEMAHAMAN TERHADAP KODE ETIK TERSEBUT DAN PEMAHAMAN TERHADAP PERATURAN YANG BERLAKU	FICKY/L	32	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	ADANYA KEKURANGAN INFORMASI MENGENAI OBJEK KEPUTUSAN YG DIKUATIRKAN KEBIJAKAN YANG DIHASILKAN	NISRINA/P	34	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	ADANYA KERAGU-RAGUAN DARI PEGAWAI KARENA BELUM MENGUASAI PERMASALAHAN YANG DIHADAP	NIDYA D HUDAYA/P	27	s1		ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
-	- KHAWATIR KEPUTUSAN YANG DIAMBIL AKAN BERDAMPAK DIRI SENDIRI				4	
...					...	

32	UMUMNYA PERMASALAHAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DIKARENAKAN BELUM MEMAHAMI PERMASALAHAN DAN ATAU BELUM MENGUASAI POKOK PENGAMBILAN KEPUTUSAN ITU SENDIRI	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAELI/L	30 S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	RASA KHAWATIR AKAN DAMPAK DARI SETIAP KEPUTUSAN YG DIAMBIL, RASA TAKUT MENGAMBIL KEPUTUSAN KRNA KURANG MENGAUASI PROSALAN	PRAMADWIPA SUYANDA/L	28 S1	4	JFT ANALIS
34	ADANYA KERAGUAN DARI PEGAWAI KARENA BELUM MENGAUASI PERMASALAHAN TERSEBUT, KEKHAWATIRAN DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	31 S1	4	JFT ANALIS
35	PEJABAT IMIGRASI TENTU PERLU MEMAHAMI REGULASI KEIMIGRASIAN SECARA UTUH, KETIDAK PAHAMAM AKAN REGULASI TENTU AKAN BERPENGARUH PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN. SELAIN ITU INTERVENSI BAIK DARI LUAR MAUPUN DARI DALAM (DALAM HAL INI YG BERSIFAT NEGATIF) TENTU AKAN BERPENGARUH DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN, BELUM LAGI PERSOALAN SENIORITAS DALAM PEKERJAAN.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	27 S1	4	JFT ANALIS
<hr/>					
No7	BAGAIMANA ANDA MENGAMBIL KEPUTUSAN APABILA DIHADAPKAN DENGAN DILEMMA PENGAMBILAN KEPUTUSAN, BERIKAN CONTOHNYA?				
1		NOVITA SIREGAR/P	41/P	41	KASUBAG KEUANGAN
2	TIDAK MELAKUKAN PERBUATAN YANG BERSIFAT MELINDUNG KEGIATAN YANG TIDAK SESUAI KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KHUSUSNYA DI BIDANG KEIMIGRASIAN	REZA PILAR NIRWANA/L	38/L	42	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	TIDAK MELAKUKAN PERBUATAN YANG BERSIFAT MELINDUNG KEGIATAN YANG TIDAK SESUAI KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KHUSUSNYA DI BIDANG KEIMIGRASIAN	ARIF SETIAWAN/L	36/I	42	KASIE INTILIJEN KEIMIGRASIAN
4	CARA MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG MENGANDUNG DILEMA ADALAH DENGAN BERSIKAP TEGAS SESUAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU, DAN MENGEDEPANKAN PROFESIONALITAS SERTA INTEGRITAS Pribadi SEBAGAI CARA AMPUH	BENY SETIAWAN/L	42	42	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL DAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
5	PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG BERDILEMA HARUS DILAKUKAN DENGAN MELIHAT DAN MEMAHAMI SEMUA SUDUT PANDANG YANG ADA, PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN PEMERINTAH PERINTAH TIDAK BOLEH BERTENTANG DENGAN TUGAS DAN FUNGSI POKOK KEIMIGRASIAN, KEPUTUSAN DAN PERINTAH YANG DIBERIKAN HARUS SESUAI DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI IMIGRASI	TEDDY ANUGRAHA/L	39	42	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN
6	PENGAMBILAN KEPUTUSAN AKAN TETAP SAYA LAKUKAN DENGAN MEMPERTIMBANGKAN SEPIER MENYETIBANGKAN KEPENTINGAN KANTOR DAN JUGA KEPENTINGAN INDIVIDU SAMIL TETAP MENJUNJUNG HUKUM. CONTOHNYA: PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP PEGAWAI YANG SERING DATANG TERLAMBAT KE KANTOR.	TEDI HARTADI WIBOWO/L	43	42	KABAG TATA USAHA
7	HARUS SELALU MEMPERTIMBANGKAN KONSEKUENSI DARI PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERSEBUT JUGA MEMPERTIMBANGKAN BERBAGAI MACAM KEPENTINGAN YANG TERLIBAT DI DALAMNYA.	SEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	51 thn	42	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN
8	LANGKAH PERTAMA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN ADALAH MENENTUKAN FAKTA-FAKTA DALAM SUEHAT SITUASI SEHINGGA DAPAT MENENTUKAN SEPATU KEPUTUSAN YANG AKAN DIAMBIL. LANGKAH SELANJUTNYA ADALAH MEMPERTIMBANGKAN SU-1SU DARI BERAGAI SUDUT PANDANG ORANG LAIN SELAIN SUDUT PANDANG DIRI SENDIRI SEHINGGA KITA MAMPU MEMAHAMI SITUASI YANG DIHADAPI SECARA MELURUH. SETELAH ITU PERLU MEMPERTIMBANGKAN ALTERNATIF-ALTERNATIF YANG TERSEDIA SERTA KONSEKUENSI YANG AKAN MUNCUL DARI SUEHAT KEPUTUSAN, LALU MEMBUAT KEPUTUSAN BERDASARKAN PENGAMATAN YANG TELAH DILAKUKAN	PAROY BUKUL	34 thn	42	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN
-	-	-	-	15	-
9	APABILA SAYA DIHADAPKAN DENGAN DILEMA PENGAMBILAN KEPUTUSAN, Maka SAYA AKAN SELALU BERPEGANG PADA PERATURAN, SERTA MENDENGARAKAN MASUKAN PARA PIHAK YANG SEKIRANYA DIPERLUKAN / PARA SENIOR DAN ANGGOTA, SEHINGGA DAPAT MENGHASILKAN KEPUTUSAN YANG TERBAIK DAN KOMPREHENSIF. CONTOH : PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP PEGAWAI YANG MELAKUKAN PELANGGARAN.	ANDI RUSWAN SAIDI/L	35 thn	42	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
10	KETIKA DIHADAPKAN PADA DILEMA ETIKA DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN, HAL YANG PERTAMA SAYA LAKUKAN IALAH MENGHILANGKAN EGO INDIVIDU. NILAI-NILAI ORGANISASI ADALAH YANG UTAMA DIBANDINGKAN DENGAN NILAI YANG SAYA JUNJUNG SEBAGAI INDIVIDU UNTUK MENGAMBIL KEPUTUSAN. MISALNYA KETIKA MELIHAT ADANYA PEGAWAI YANG TIDAK DATANG TEPAT WAKTU TANPA MEMBERIKAN ALASAN, SEBAGAI INDIVIDU HAL TERSEBUT KURANG DAPAT DITOLERANSI KARENA MEMPENGARUHI RITME PEKERJAAN. NAMUN SEBAGAI PEMANGKU JABATAN YANG MENGEDEPANKAN ETIKA ORGANISASI Maka EGO INDIVIDU SAYA HARUS DILHILANGKAN DAN MEMELIH UNTUK BERTANYA ALASAN KETERLAMBATAN PEGAWAI TERSEBUT DAN MENGEDEKASINYA DAN MENEGURNYNA JIKA DIPERLUKAN.	ALBERT O PASARIBU/L	37 thn	42	KEPALA SEKSI
11	HAL YANG UTAMA ADALAH TIDAK MENYALAHI ATURAN, CONTOHNYA MEMPERTIMBANGKAN DAN MEMBERIKAN OPSI PERSYARATAN PERMOHONAN PASPOR. JIKA YBS TIDAK MEMILIKI AKTE KELAHIRAN DATAT MENGUNAKAN IJAZAH SD SMP/MSA SESUAI DENGAN PERMENKUMHAM NO 8 TAHUN 2014.	YOMI WAHYUDI	41 thn	42	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	BERKOORDINASI DENGAN ATASAN LANGSUNG KARENA MUNGKIN SAJA ATASAN SUDAH BERPENGALAMAN DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN TERSEBUT. CONTOH : PADA PELAYANAN PASPOR PERSYARATAN PERMOHONAN PASPOR SUDAH LENGKAP NAMUN NIK TIDAK VALID PADA APLIKASI PEGECEKAN NIK, SEDANGKAN YBS MEMERLUKAN PASPOR UNTUK KEPERLUAN BEROBAT	REONALD/L	31 S1	12	PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE
13	CONTOHNYA APAKAH SEORANG WNI ATAU WNA MAU BERANGKAT KE LUAR NEGERI MELAKA PEJABAT IMIGRASI CEC KECAL, TUJUANNYA KEMANA DAN UNTUNG DALAM TINGGAL WNA APAKAH MASIH HIDUP ATAU MASHI LAMA DUN TINGALNYA.	Kharisma/L	44	41	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
14	MENTYAMPAIKAN KEPADA PIMPINAN TERLEBIR DHALU. CONTOH PADA PASPOR YANG MEMBUTUHKAN SEGERA PASPORNYA KARENA ADA KEPERLUAN MENDESA	MUOKHAMMAD HARUN	30	41	ESELON IV
15	PADA PRINSIPNYA, PERATURAN DAN PROSEDUR (SOP) ADALAH YANG UTAMA KARENA KEDUANYA ADALAH KESEPAKATAN LANGSUNG ANTARA PELAKSANA DENGAN PEMBUAT KEBIJAKAN (DALAM HAL INI PEJABAT FUNGSIONAL DAN STRUKTURAL). JIKA TERNYATA PENGAMBILAN KEPUTUSAN SESUAI SOP MENEMUH HAMBATAN ATAU PERMASALAHAN, Maka DIPERLUKAN DISKRESI DENGAN BERKONSULTASI TERLEBIR DHALU KEPADA ATASAN. CONTOH: PENOLAKAN PASPOR INDONESIA OLEH PEMERINTAH JERMAN KARENA TIDAK MEMILIKI HALAMAN KOLOM TANDA TANGAN PEMEGANGNYA MEMBUAT PEMERINTAH INDONESIA MEMBUAT KEPUTUSAN UNTUK MEMBERIKAN ENDORSEMENT KOLOM TANDA TANGAN BAGI WNI YANG AKAN BERKUNJUNG KE JERMAN. NAMUN PADA PRAKТИKNYA, BANYAK MASYARAKAT YANG MENDESAR DAN MEMOHON ENDORSEMENT KOLOM TANDA TANGAN WALAUPUN YANG BERSANGKUTAN TIDAK AKAN BIEPERGIAN KE JERMAN, DENGAN ALASAN PREVENTIVE (UNTUK BERJAGA-JAGA). SESUAI SOP, PEJABAT IMIGRASI AKAN MENOLAK PEMERONONAH TERLEBIR KARENA SOLUSI DIMAKSUDKAN UNTUK PASPOR DENGAN TUJUAN KI JERMAN, NAMUN DALAM KEDUAAN PEMERONONAH YANG MENDESAR, PEJABAT IMIGRASI BERPENGALAMAN ATASAN DAN DILAKUKAN DISKRESI PEMERONONAH TANDA TANGAN AGAR DILAKUKAN CATATAN DAN PENJELASAN UNTUK HAL-HAL YANG TERJADI AKIBAT ENDORSEMENT TANDA TANGAN PADA PASPOR SIAIN UNTUK TUJUAN NEGARA JERMAN AKAN DIAHADI OLEH PEMERONONAH SENDIRI (MISALNYA TERTOLAK VISA). KEMUDIAN PEMERONONAH AKAN MEMPERTIMBANGKAN LAGI APAKAH AKAN TETAP MELANJUTKAN ENDORSEMENT TANDA TANGAN ATAU TIDAK.	PUTRA HANAS/L	28	41	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA

16	KEPUTUSAN DIDASARKAN PADA PERATURAN YANG BERLAKU. CONTOH, PENERBITAN PASPOR SYARATNYA SESUAI DENGAN PERMENKUMHAM MAKAN HARUS SAMA WALAUPUN PIMPINAN MEMERINTAHKAN UNTUK TIDAK SESUAI	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	MENGHADAP DAN MENYAMPAIKAN TERLEBIH DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH: DIHADAPKAN PADA PEMOHON YANG TIDAK MAMPU MELENGKAPI BERKAS PERSYARATAN, NAMUN YANG BERSANGKUTAN JUGA MEMERLUKAN PASPOR KARENA SUDAH ADA URUSAN YANG SIFATNYA MENDESAK.	YUDISTIRA J/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	MENGHADAP DAN MENYAMPAIKAN TERLEBIH DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH: DIHADAPKAN PADA PEMOHON YANG TIDAK MAMPU MELENGKAPI BERKAS PERSYARATAN, NAMUN YANG BERSANGKUTAN JUGA MEMERLUKAN PASPOR KARENA SUDAH ADA URUSAN YANG SIFATNYA MENDESAK.	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	SELALU MENGEDEPANKAN INTERGITAIS, PROFESIONAL & TAAT PADA PERATURAN.	NOFIRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	MENGHADAP DAN MELAPORKAN KEPADA PIMPINAN. CONTOH TERKAIT ADANYA PERMOHONAN YG TIDAK MAMPU MELENGKAPI PERSYARATAN NAMUN KEPERLUAN MENDESAK.	ADITYA GRAHA/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	MEMPELAJARI PERMASALAHAN TERSEBUT DENGAN LEBIH DALAM SEBELUM MENGAMBIL KEPUTUSAN DAN JUGA APABILA MASIH TERDAPAT KERAGUAN DAPAT BERKONSULTASI DENGAN YANG LEBIH AHLI SEPERTI ATASAN LANGSUNG.	BASKORO DWI P/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	APABILA DIHADAPKAN PADA DILEMA SAAT PENGAMBILAN KEPUTUSAN MAKA YANG HARUS DIPERTIMBANGKAN ADALAH FAKTA-FAKTA YANG MENDUKUNG UNTUK PENGAMBILAN KEPUTUSAN, FAKTOR ETIKA YANG DIGUNAKAN SEBAGAI PEDOMAN ORGANISASI DAN DAMPAK KEPUTUSAN TERSEBUT BAGI ORGANISASI DAN MASYARAKAT.	NILAM RIZKY ANUGERAH/P	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZN TINGGAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	JIKA KITA MENGHADAPI DILEMA DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN MAKA KITA HARUS MENGIDENTIFIKASI PERMASALAHAN ATAU DILEMA YANG KITA HADAPI APAKAH SESUAI DENGAN NORMA YANG BERLAKU. KEMUDIAN MENEMUKAN DAN MENGUMPULKAN FAKTA YANG RELEVAN TERKAIT PERMASALAHAN TERSEBUT. SEBAGI CONTOH, KEPALA SEKSI YANG DALAM KESEHARIANNYA TIDAK TERLEPAS DARI SUATU PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERKAIT LINGKUNGAN KANTOR SEPERTI PIMPINAN, REKAN, STAFF DAN PELAYANAN KEIMIGRASIAN YANG DIBERIKAN. KEPALA SEKSI SEBAGAI PEMIMPIN DITUNJUK UNTUK MAMPU MENGAKOMODIRI PENGAMBILAN KEPUTUSAN SECARA LANGSUNG ATAU PUN TIDAK LANGSUNG YANG DAPAT MENENTUKAN ARAH DAN TUJUAN DALAM SUATU PROSES PELAYANAN YANG DIHADAPI. SEPERTI LAYANAN KEIMIGRASIAN YANG TELAH DITENTUKAN PELAYANAN SESUAI DENGAN SOP YANG BERLAKU NAMUN PADA PRAKTYKITA KITA MENEMUKN BANYAK PERMASALAHAN TERKAIT ADANYA PERMOHONAN DILINGKUNGNYA. CONTOHNYA PEMOHON YANG MENGALAMKAN KECILAKAAN HARUS DIRAWAT DIRUMAH SAKIT SEHINGGA DILAKUKAN PERAWATAN.	ACHMAD LUTFI/L	24	D4 hukum keimigrasian	1	PENGELOLAAN DATA KEIMIGRASIAN
24	DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN UNTUK ORGANISASI HAMPIR SELALU ADA DILEMA DIDALAMNYA YANG MEMBEDAKAN SEBERAPA BESAR DILEMA YANG TERJADI. KARENA INI UNTK KEPENTINGAN ORGANISASI TENTUNYA ITU YANG DIUTAMAKAN TETAPI TETAPI MEMPERHATIKAN KONDISI DILAPANGAN SEPERTI KONDISI PARA STAFF. ATAU JUGA BISA MENCONTOH ORGANISASI LAIN YANG APPEL TO APPLE UNTUK DIJADIKAN REFERENSI UNTUK PERTIMBANGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN. CONTOHNYA ADALAH BERLAKUNYA WHF DAN WFO KARENA PELAYANAN MASYARAKAT MERUPAKAN TUJUAN UTAMA ORGANISASI MASA PELAYANAN HARUS DIKEDEPANKAN, TETAPI UNTUK STAFF YANG SEDANG HAMIL, STAFF BERUSIA MENELANG PENSUIN ITU DIBERLAKUKAN WFO SAJA DIKARENAKAN KEADAAN PANDEMI.	YONGKI PUTRA/L	34	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	"MENGHADAP DAN MENYAMPAIKAN TERLEBIH DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH: DIHADAPKAN PADA PEMOHON YANG TIDAK MAMPU MELENGKAPI BERKAS PERSYARATAN, NAMUN YANG BERSANGKUTAN JUGA MEMERLUKAN PASPOR KARENA SUDAH ADA URUSAN YANG SIFATNYA MENDESAK."	MUHAMMAD SATYA/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA

26	MENGHADAP DAN MENYAMPAIKAN TERLEBIH DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH: DIHADAPKAN PADA PEMOHON YANG TIDAK MAMPU MELENGKAPI BERKAS PERSYARATAN, NAMUN YANG BERSANGKUTAN JUGA MEMERLUKAN PASPOR KARENA SUDAH ADA URUSAN YANG SIFATNYA MENDESAK	HENGKI DINATA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
27	DENGAN CARA BERKONSULTASI DENGAN PIHAK TERKAIT UNTUK MEMPERTIMBANGKAN ASAS MANFAAT DENGAN MEMINIMALKAN RESIKO DARI KEPUTUSAN TERSEBUT. CONTOH: KEBIJAKAN EAZY PASPOR DENGAN MEMPERHATIKAN KEMAMPUAN PEGAWAL, SARANA DAN PRASARANA, KEAMANAN PEGAWAI SAAT DIPERJALANAN	FAUDZI ABDULLAH/L	32	S2	5	JFT ANALIS
28	MELAPORKAN KEPADA PIMPINAN LANGSUNG PADA KESIMPATAN PERTAMA. MENGGUTARAKAN TERKAIT PERMASALAHAN DAN SOLUSI TERKAIT KEPUTUSAN YANG SEDIAKNA DAPAT DIAMBIL. SEBAGAI CONTOH TERKAIT PENGADUAN MASYARAKAT PEMOHON PASPOR DAPAT DISELESAIKAN DENGAN CEPAT DAN WIN WIN SOLUTION	IMAM WARIH WIJAYA W/L	34	S2	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	MENCARI REFERENSI PERATURAN DAN MENDISKUSIKAN DENGAN	FICKY/L	32	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	PROSES PENGAMBILAN AKAN SAYA KOORDINASIKAN DENGAN ATASAN, KEMUDIAN MENERAPKAN KEPUTUSAN YANG DIANGGAP PALING SESUAI. CONTOHNYA: PROSES PENERIMAAN TANDA MASUK BAGI WNI YANG KEHLANGAN PASPOR DI PESAWAT. SEDANGKAN PORISI WNI TIDAK BISA DITOLAK MASUK.	NISRINA/P	34	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	MENGHADAP DAN MENYAMPAIKAN TERLEBIH DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH: DIHADAPKAN PADA PEMOHON YANG TIDAK MAMPU MELENGKAPI BERKAS PERSYARATAN, NAMUN YANG BERSANGKUTAN JUGA MEMERLUKAN PASPOR KARENA SUDAH ADA URUSAN YANG SIFATNYA MENDESAK	NIDYA D HUDAYA/P	27	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	MENGHADAP DAN MELAPORKAN PERMASALAHAN KEPADA ATASAN LANGSUNG SEHINGGA PENGAMBILAN KEPUTUSAN SUDAH DIPERTIMBANGKAN SECARA MATANG. CONTOHNYA ATAS DASAR ALASAN KEMANUSIAAN, PELAKUANAN DEPORTASI WNA DILAKUKAN LEBIH CEPAT TENTUNYA DENGAN MEMASTIKAN SEGALA KELENGKAPAN ADMINISTRASI DAN KOORDINASI YG BAIK DENGAN PIHAK KEDUTAAN	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAEL/L	30	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN, HARUS MENGUSAIKAN PERSONAL ATAU MASALAH YG DIHADAPI, MEMBANDINGKAN DGN DASAR HUKUM YG ADA. SELANJUTNYA MEMINTA PETUNJUK DAN ARAHAN DARI ATASAN	PRAMADWIWA SUYANDA/L	28	S1	4	JFT ANALIS
34	BERKOORDINASI LANGSUNG DENGAN ATASAN DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN, CONTOHNYA DALAM HAL MENGHADAPI PEMOHON YANG TIDAK LENGKAP BERKAS PERSYARATAN PERMOHONANNYA	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	31	S1	4	JFT ANALIS
35	MENURUT SAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN HARUS DILAKUKAN DENGAN MELIHAT REGULASI YANG ADA. JIKA TERDAPAT DILEMA (KERAGU-RAGUAN) DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN, TENTU YG SAMA LAKUKAN ADALAH MELAKUKAN KOORDINASI DENGK REKAN KERJA DAN BERKONSULTASI DENGAN ATASAN SEBELUM KEPUTUSAN TERSEBUT DIBUAT. HAL INI TENTU PENTING DILAKUKAN MENGGATI KEPUTUSAN TERSEBUT TENTU AKAN BERIMPLIKASI PADA ORGANISASI.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	27	S1	4	JFT ANALIS
	CONTOH : PADA SATU PIHAK TNI AKTNGAN DARAT BATALION 613 TARAKAN AKAN MENGADAKAN LATIHAN PERANG DI TARAKAN DAN MENANYAKAN TERKAIN AKSES ENTRY POINT DI PELABUHAN MALUNDUNG DAN PERSYARATAN YANG HARUS DIPENUHI, KARENA DILEMA MASA SAYA LANGSUNG BERKONSULTASI KEPADA PIMPINAN.					

23	JIKA KITA DIHADAPKAN PADA DILEMA ETIKA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN MAKA KITA HARUS MELIHAT APA YANG SEHARUSNYA TERJADI APAKAH PERMASALAHAN ITU SESUAI DENGAN NORMA DAN ATURAN YANG BERLAKU, KEMUDIAN KITA MENGUMPULKAN FAKTA APA SAJA YANG TERJADI, SETELAH MENGUMPULKAN FAKTA FAKTA YANG TERJADI KITA MENGINDEKASI SIAPA SAJA YANG TERPENGARUH OLEH KEPUTUSAN YANG KITA AMBIL. SHINGGA KITA DAPAT MENENTUKAN SOLUSI APASJA DAN BAGAIMANA DAMPAK DARI KEPUTUSAN YANG KITA AMBIL. CONTOHNYA ADANYA KEBIJAKAN PENGUNAAN APLIKASI M-PASPOR DALAM PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI SETIAP KANTOR IMIGRASI DISELURUH WILAYAH INDONESIA, NAMUN PADA PRAKTIKNA MASIH BANYAK PEMOHON LAYANAN PEMBUATAN PASPOR MENGALAMI KESULITAN DALAM PENGUNAANNYA YANG AKHIRNYA MEMUNCULKAN BERBAGAI MACAM PERMASALAHAN-PERMASALAHAN BARU. TERKAIT HAL TERSEBUT, PIMPINAN KEMUDIAN MENGANALISA PERMASALAHAN YANG ADA UNTUK MENEMUKAN SOLUSI YANG TEPAT. SEHINGGA SALAH SATU SOLUSI YANG DIAMBIL IALAH MELAKUKAN BEBERAPA GIAT PELAYANAN SEPERTI PELAYANAN PASPOR SIMPATIK, PASPOR MASUK DESA, EAZY PASPOR DAN PELAYANAN WALK-IN BAGI LANSIA TANPA PERLU MENDAFTARKAN DIRI MELALUI APLIKASI M-PASPOR.	ACHIMAD LUTFI/L	24	D4 hukum keimigrasian	PENGELOLAAN DATA KEIMIGRASIAN
24	MENJABARAKAN POINT PENTING DAN TUJUAN PEMBUATAN KEPUTUSAN, MENCARI REFERENSI YANG SESUAI SEBAGAI PERTIMBANGAN	YONGKI PUTRA/L	34	s1	4
25	MENGHADAP DAN MENYAMPARKAN TERLEBHI DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH: DIHADAPKAN PADA ARAHAN ATASAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU.	MUHAMMAD SATYAL	30	S1	5
26	MENGHADAP DAN MENYAMPARKAN TERLEBHI DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH: DIHADAPKAN PADA ARAHAN ATASAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU.	HENGKI DINATA/L	29	S1	4
27	DENGAN MELAKUKAN KONSULTASI DAN SHARING SECARA VERTIKAL DAN HORIZONTAL. CTH PELAKSANAAN PIKEK DI HARI SABTU DI MANA SABTU ADALAH HARI LIBUR	FAUDZI ABDULLAH/L	32	S2	JFT ANALIS
28	MELAPOR KEPADA ATASAN LANGSUNG PADA KESEMPATAN PERTAMA. SERTA MENGGAMBARKAN SECARA DETAIL TERKAIT KEPUTUSAN SEBAGAI CONTOH, KEPUTUSAN PIMPINAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN REGULASI DAN MENAWARKAN SOLUSI KEPUTUSAN YANG SUDAH SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU	IMAM WARIH WIJAYA W/L	34	S2	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	MENCARI REFERENSI PERATURAN DAN MENDISKUSIKAN DENGAN PIMPINAN TERKAIT DENGAN KODE ETIK YANG BERLAKU	FICKY/L	32	S1	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	SENANTIASA BERKOORDINASI DENGAN ATASAN. SEMISAL TERKAIT PERMASALAHAN PAX WNI YANG AKAN BERANGKAT KE MALAYSIA NAMUN DISINYALIR AKAN BEKERJA SECARA NON PROSEURAL.	NISRINA/P	34	S1	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	MEMASTIKAN KEPUTUSAN ATASAN APAKAH KEPUTUSAN YANG DIBILANG SUDAH SESUAI DENGAN KODE ETIK	NIDYA D HUDA/Y/P	27	s1	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	MENGHADAP KEPADA ATASAN LANGSUNG DAN MENJELASKAN SITUASI KONDISI CONTOHNYA MENGHADAPI PERMOHONAN PENGANTAN PASPOR RUSAK NAMUN PADA SAAT BAP DIKETAHUI ADA UNSUR KESENGAJAAN, KEMUDIAN MELAPORKAN KEPADA ATASAN ATAS SARAN PENOLAKAN PENGANTAN PASPOR.	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAELI/L	30	S1	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	MEMINTA PETUNJUK DAN ARAHAN KEPADA ATASAN. DALAM HAL PEMERIKSAAN IZIN MASUK CONTOHNYA, ORANG ASING DTG BERKUNJUNG TANPA MEMILIKI TIKET KEMBALI, LALU MEMINTA PETUNJUK ATASAN DGN ALASAN ORANG ASING TERSEBUT DTG MENDADAK KRNA ADA KELUARGA YG SAKIT	PRAMADWIWA SUYANDA/L	28	S1	JFT ANALIS
34	BERKONSULTASI DENGAN ATASAN LANGSUNG, CONTOHNYA DALAM HAL DIHADAPKAN DENGAN PERINTAH YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	31	S1	JFT ANALIS
--					
35	YANG AKAN SAMA YAKIN JIKA TERJADI DILEMA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN YAKNI : 1. MEMBACA KEMBALI BERBAGAI REGULASI YANG ADA YANG BERKAITAN DENGAN KEPUTUSAN YANG AKAN DIBUAT. 2. KONSULTASI KEPADA ATASAN TERKAIT BERBAGAI ALTERNATIF KEPUTUSAN TERSEBUT. 3. MENCUBA MENGANALISA BERBAGAI KEMUNGKINAN DAMPAK YG AKAN TIMBUL ATAS KEPUTUSAN YG DIAMBIL. 4. BERDOA SEMOGA KEPUTUSAN YANG DIBUAT MERUPAKAN KEPUTUSAN YANG TERBAIK. CONTOH : PADA SAAT PEMBUATAN PASPOR ANAK, DIKETAHUI BAHWA ORANG TUA YBS TERNYATA CERAH HIDUP, DIMANA SAAT INI ANAK TERSEBUT TINGGAL BERSAMA DENGAN NENEKNYA DAN AKAN MEMBUAT PASPOR UNTUK MENGUNJUNGI IBU NY DI MALAYSIA. POSISI PIMPINAN PADA SAAT ITU SEDANG DINAS LUAR, DAN YBS MEMBUTUHKAN KEPUTUSAN TERHADAP PERMOHONAN PASPORNYA.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	27	s1	4
No9	MENURUT ANDA, BAGAIMANA PEJABAT IMIGRASI MENGHADAPI DILEMA PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM MENJALANKAN TANGGUNG JAWABNYA?				
1	MENURUT SAYA PEJABAT IMIGRASI MENGHADAPI DILEMA PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM MENJALANKAN TANGGUNG JAWABNYA ADALAH SANGAT SERING TERJADI DIKARENAKAN KITA SEBAGI PEJABAT IMIGRASI SELALU MENGAMBIL KEPUTUSAN DENGAN MENGGUNAKAN PERASAAN DAN HATI NURANI SEHINGGA TERJADI DILEMMA DALAM MENJALANKAN KEPUTUSAN.	NOVITA SIREGAR/P	41/P	s1	KASUBAG KEUANGAN
2	BERSIKAP RASIONAL DAN BERKEADILAN, OBJEKTIF, SERTA TRANSPARAN DALAM MENJALANKAN TUGAS KEMIGRASIAN.	REZA PILAR NIRWANA/L	38/L	s2	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEMIGRASIAN
3	BERSIKAP RASIONAL DAN BERKEADILAN, OBJEKTIF, SERTA TRANSPARAN DALAM MENJALANKAN TUGAS KEMIGRASIAN.	ARIEF SETIAWAN/L	36/L	s2	KASIE INTILIJEN KEMIGRASIAN
4	PEJABAT IMIGRASI SELALU DIHADAPKAN PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG TERKADANG SULIT, MENGINGAT TERKADANG ADA KONFLIK KEPERINTAHAN, NAMUN CARA TERBARU BAGI PEJABAT IMIGRASI ADALAH DENGAN JIWA PROFESIONALISME, BEKERJA DENGAN PROFESIONAL, MENGAMBIL KEPUTUSAN PUN ATAS DASAR PROFESIONAL, TERMASUK APABILA ADA DILEMA DILAKUKAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERSEBUT.	BENY SETIAWAN/L	42	s2	KEPALA SEKSI IJIN TINGGAL DAN STATUS KEMIGRASIAN KELAS I KHASUS TPI MEDAN
5	SEORANG PEJABAT IMIGRASI WAJIB MELAKUKANAKAN TUGAS DAN FUNGSINYA SESUAI DENGAN PERATURAN DAN SOP.	TEDDY ANGRAGHA/L	39	s2	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEMIGRASIAN
6	TETAP BERPEGANG TEGUH PADA KEBENARAN TANPA MENGABAIKAN NILAI-NILAI MORAL DAN SOSIAL SERTA MENUNJUNJUNG PELAKSANAAN HUKUM.	TEDI HARTADI WIBOWO/L	43	s2	KABAG TATA USAHA
7	PEJABAT IMIGRASI HARUS SELALU MEMAHAMI TUGAS DAN TANGGUNG JAWABNYA DALAM ORGANISASI, MEMAHAMI MAKNA INTEGRITAS SERTA TIDAK MELUPAKAN STATUSNYA SEBAGAI SEORANG MAKHLUK SOSIAL DAN BERAGAMA.	SEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	51 thn	s2	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHASUS MEDAN
8	DALAM MENGHADAPI DILEMA PENGAMBILAN KEPUTUSAN UNTUK MENJALANKAN TANGGUNG JAWAB, PEJABAT IMIGRASI SELALU MENERAPKAN PENDEKATAN PENDEKATAN SERTA PRINSIP-PRINSIP ETIKA YANG PALING BENAR UNTUK MENETAPKAN TINDAKAN ATAU KEPUTUSAN YANG TEPAT SESUAI DENGAN MORAL DAN NILAI-NILAI ORGANISASI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM.	PAROY BUKUL	34 thn	s2	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHASUS TPI MEDAN
9	, MENURUT SAYA, APABILA PEJABAT IMIGRASI DIHADAPKAN DILEMA PENGAMBILAN KEPUTUSAN, BELIARU HARUS MEMAHAMI KEMBALI TUGAS POKOK, FUNGSI KEWENANGAN DAN TANGGUNG JAWAB SEORANG PEJABAT IMIGRASI YANG MELAKUKAN KEPADANYA. SETELAH ITU BARUHADAP MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG BERINTEGRITAS SERTA BERKEADILAN DALAM MENJALANKAN TANGGUNG JAWABNYA.	ANDI RUSWAN SAIDL	35 thn	s2	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA

10	ADAPUN SIKAP YANG PATUT DIAMBIL SEORANG PEJABAT IMIGRASI JIKA MENGHADAPI DILEMMA PENGAMBILAN KEPUTUSAN IALAH TETAP BERPEGANG KEPADA TUGAS POKOK DAN FUNGSI SERTA KODE ETIK PEGAWAI TUPOKSI DAN KODE ETIK TELAH MENJADI GUIDELINES DALAM MENJALANKAN TANGGUNG JAWAB SEBAGAI PEGAWAI IMIGRASI YANG MENGEDEPANKAN NILAI-NILAI ORGANISASI DAN KEPENTINGAN MASYARAKAT DIATAS KEPENTINGAN Pribadi.	ALBERT O PASARIBU/L	37 thn	s2	-	KEPALA SEKSI
11	KEMBALI LAGI KE RULE/ATURAN YANG UTAMA, SELAMA TIDAK MENYALAHI ATURAN YANG BERLAKU DAN TIDAK MEMBERATKAN PEMOHON.	YOMI WAHYUDI	41 thn	s2	12	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	MENJELASKAN KETENTUAN YANG BERLAKU DAN DAMPAK YANG AKAN MUNCUL APABILA KEPUTUSAN TERSEBUT DILAKUKANAN	REONALD/L	31	S1	8	PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE
13	PEJABAT IMIGRASI DILAPANGAN APABILA MERAGUKAN WNA TERSEBUT MAKAN SEBAIKNYA DISERAHKAN KE SUPERVISOR, APABILA SULIT DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN HINGGA KE KABID DARINSUK.	Kharisma/L	44	S1	12	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
14	MENJELASKAN KETENTUAN YANG BERLAKU DAN MENJELASKAN DAMPAKNYA.	MUOKHAMMAD HARUN	30	s1	12	ESELON IV
15	MENURUT SAYA, PEJABAT IMIGRASI HARUS BERPEGANG TEGUH KEPADA 2 HAL, YAITU PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN PERINTAH/KEBUKIAN PIMPINAN. JIKA PENGAMBILAN KEPUTUSAN MENGHADAPI DILEMA, MAKAN KEPUTUSAN HARUS DIJUJU LAGI DARI FAKTOR: PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (TERMASUK NORMA DAN KODE ETIK) DAN ANALISIS RISIKO DAN DAMPAK DARI KEPUTUSAN TERSEBUT. BILAMANA 2 FAKTOR TERSEBUT TELAH DISIMPAIKAN KEPADA PENGAMBIL KEPUTUSAN DAN TELAH DIAMBIL KEPUTUSAN FINAL, MAKAN PEJABAT IMIGRASI HARUS MELAKUKAN DAN PENGAMBIKAN DENGAN PENUH TANGGUNG JAWAB. APABILA TERDAPAT KERAGUAN DAN DILEMA TIERHADAP KEPUTUSAN YANG DIAMBIL, SEBELUM MELAKUKANANNYA PEJABAT IMIGRASI DAPAT MEMINTA IZIN KONFIRMASI ATAU PENINJAUAN KEMBALI KEPUTUSAN TEREBUT DENGAN MENJABARKAN ALASAN/ARGUMEN TERKAIT DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN ANALISIS DAMPAK DAN RISIKO YANG MASUK AKAL.	PUTRA HANAS/L	28	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
16	PEJABAT IMIGRASI MENGHADAPI DILEMA HARUS DILURUSKAN DENGAN MEMPERHATIKAN PERATURAN YANG BERLAKU TIMBUL APABILA KEPUTUSAN TERSEBUT DILAKUKANAN.	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
17	MENJELASKAN KETENTUAN YANG BERLAKU DAN KEMUNGKINAN DAMPAK YANG AKAN TIMBUL APABILA KEPUTUSAN TERSEBUT DILAKUKANAN.	YUDISTIRA JL.	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	MELIHAT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU LALU MEMBUAT GAMBARAN JIKA KEPUTUSAN TERSEBUT DIAMBIL (MELIHAT DAMPAKNYA)	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	DENGAN DINAMIKA DI LAPANGAN YANG BERBEDA-BEDA, SEORANG PEJABAT IMIGRASI BERTANGGUNGJAWAB DITUNTUT UNTUK PROFESIONAL DALAM SETIAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN.	NOFRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	MENJELASKAN ATURAN BERLAKU DAN DAPAT DARI KEPUTUSAN TERSEBUT DILAKUKANAN	ADITYA GRAHA/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	MEMPELAJARI PERMASALAHAN TERSEBUT DENGAN LEBIH DALAM SEBELUM MENGAMBIL KEPUTUSAN DAN JUGA APABILA MASIH TERDAPAT KERAGUAN DAPAT BERKONSULTASI DENGAN YANG LEBIH AHLI. SEPERTI ATASAN LANGSUNG SERTA MEMPERSIAPKAN DIRI TERKAIT DAMPAK PRO DAN KONTRA DARI KEPUTUSAN YANG AKAN DIAMBIL.	BASKORO DWI P/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	APABILA MENGALAMI DILEMA TENTU HARUS MEMIKIRKAN KEMBALI DAMPAK KEPUTUSAN YANG DIAMBIL BAGI ORGANISASI DAN TENTUNYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN HARUS DILAKUKAN SESUAI DENGAN KODE ETIK DAN NILAI-NILAI ORGANISASI, SELAIN ITU DENGAN PENGETAHUAN YANG DIMILIKI MAKAN DAPAT MEMINIMALISIR TERJADINYA KESALAHAN SAAT PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERSEBUT.	NILAM RIZKY ANUGERAH/P	38	S2	20	KEPALA BIDANG DOKUMEN PERJALANAN DAN IZIN TINGGAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	DIDALAM BIKERJA KIUSUSNYA SEBAIkeh JIKA PEJABAT IMIGRASI PASTI AKAN DIHADAPKAN PADA SUATU KONDISI DIMANA HARUS MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG SULIT DAN TENTU AKAN MENIMBULKAN DILEMA. SEBAIkeh PEJABAT IMIGRASI YANG BERETIKA, SETIAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN JUGA HARUS BERLANDASKAN ETIKA PEGAWAI IMIGRASI, KEPUTUSAN YANG DIAMBIL HARUS SESUAI DENGAN PERATURAN YANG ADA DAN TIDAK BOLEH MELANGGAR ETIKA KEIMIGRASIAN	ACHMAD LUTFI/L	24	D4 hukum keimigrasian	1	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
24	TETAP TEGAKAN ATURAN DENGAN INTEGRITAS TINGGI, BAGAIMANAPUN JABATAN MERUPAKAN AMANAH, KEPENTINGAN ORGANISASI ADALAH HAL UTAMA, CONTOHNYA ADALAH PELAYANAN MASYARAKAT. BANGUN CHEMISTRY DENGAN BAWAH DENGAN BAIK UNTUK MEMPERLANCAR PELAKUANAN KEPUTUSAN, DAN TETAP HARUS SELALU ADA EVALUASI DI SETIAP KEPUTUSAN	YONGKI PUTRA/L	34	s1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	MENGHADAP DAN MENYAMPAIKAN TERLEBIH DAHULU KEPADA ATASAN UNTUK MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH TEPAT. CONTOH DIHADAPKAN PADA ARAHAN ATASAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU.	MUHAMMAD ABDULLAH/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	MENJELASKAN KETENTUAN YANG BERLAKU DAN KEMUNGKINAN DAMPAK YANG AKAN TIMBUL APABILA KEPUTUSAN TERSEBUT DILAKUKANAN.	HENGKI DINATA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
27	HARUS MENGGUNAKAN KEMAMPUAN ANALISA YANG TEPAT DALAM MENGHADAPI SITUASI TERSEBUT	FAUDZI ABDULLAH/L	32	S2	5	JFT ANALIS
28	MEMASTIKAN KEPUTUSAN YANG DIAMBIL SUDAH SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU. PEJABAT IMIGRASI HARUS MAMPU MENERKA KEADAAN ATAU KEMUNGKINAN DAMPAK YANG TERJADI.	IMAM WARHII WIJAYA W/L	34	S2	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	HARUS SESUAI DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN AGAR MEMBERIKAN KEPASTIAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT	FICKY/L	32	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	KEPUTUSAN YANG DIAMBIL OLEH PEJABAT IMIGRASI HARUS SENANTIASA DIDASARKAN PADA PERATURAN DAN PERUNDANGAN YANG BERLAKU DAN TEPAT. SEHINGGA APAPUN KEPUTUSAN YG DIAMBIL TETAP BERTANGGUNG JAWAB KARENA SUDAH SESUAI DENGAN PERATURAN DAN PERUNDANGAN YANG BERLAKU.	NISRINA/P	34	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	TETAP MENJALANKAN KEPUTUAN YANG SUDAH DIBUAT DAN BERTANGGUNG JAWAB AKAN DAMPAK YG AKAN DITIMBULKAN	NIDYA D HUDA/A/P	27	s1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	DENGAN MEMPERTIMBANGKAN DAMPAK DARI KEPUTUSAN YANG AKAN DIAMBIL	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAEL/L	30	S1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	DALAM BEBERAPA KONDISI, PASTI PEJABAT IMIGRASI AKAN DIHADAPKAN PADA DILEMA	PRAMADWITA SUYANDA/L	28	S1	4	JFT ANALIS
34	MENJELASKAN KETENTUAN YANG BERLAKU DAN KEMUNGKINAN DAMPAK YANG DITIMBULKAN APABILA KEPUTUSAN TERSEBUT DILAKUKANAN	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	31	S1	4	JFT ANALIS
35	PEJABAT IMIGRASI TENTU HARUS MAMPU MENGIUSASI BERBAGAI REGULASI YANG ADA BAIK SECARA NOTMATIF MAUPUN SECARA TEKNIK. PEMAHAMAN AKAN REGULASI INI AKAN BERIMPULASI TERHADAP BERBAGAI PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG DILAKUKAN. JIKA TERDAPAT DILEMA, MARA YG HARUS DILAKUKAN YAKNI MENGEMBALIKAN PADA BERBAGAI KETENTUAN YG ADA DALAM REGULASI, BERKONSULTASI DAN MAMPU MENGANALISA BERBAGAI DAMPAK YG AKAN TIMBUL DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERSEBUT.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMOL	27	s1	4	JFT ANALIS
No10	SEBAIkeh PEJABAT IMIGRASI APA MASUKAN DAN SARAN ANDA YANG BELUM TERTUJU DALAM KODE ETIK KANTOR IMIGRASI?					
1	MASUKAN DAN SARAN SAYA SEBAIkeh PEJABAT IMIGRASI YANG BELUM TERTUJU DALAM KODE ETIK KANTOR IMIGRASI ADALAH KODE ETIK TERHADAP DIRI SENDIRI YAITU DENGAN TIDAK MELAKUKAN TINDAKAN KORUPSI, KOLUSI DAN NEPOTISME DAN DENGAN BERANI MENOLAK PEMBERIAN ATAU HADIAH DARI ORANG LAIN YANG BERSANGKUTAN DENGAN PEKERJAAN.	NOVITA SIREGAR/P	41/P	s1	12	KASUBAG KEUANGAN
2	TIDAK BERKOMPROMI DENGAN PIHAK YANG BERPOTESI MERUSAK NAMA BAIK DAN / ATAU MERUGIKAN INSTITUSI IMIGRASI, KEPENTINGAN BANGSA DAN NEGARA.	REZA PILAR NIRWANA/L	38/L	s2	17	KASIE INFORMASI DAN KOMUNIKASI KEIMIGRASIAN
3	TIDAK BERKOMPROMI DENGAN PIHAK YANG BERPOTESI MERUSAK NAMA BAIK DAN / ATAU MERUGIKAN INSTITUSI IMIGRASI, KEPENTINGAN BANGSA DAN NEGARA.	ARIEF SETIWAN/L	36/I	s2	16	KASIE INTILIJEN KEIMIGRASIAN

4	MASUKAN SETIAP PEJABAT IMIGRASI MEMILIKI WEWENANG DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN AKHIR BUKAN HANYA MENJADI KEPUTUSAN PIMPINAN MAUPUN PIMPINAN TERTINGGI	BENY SETIAWAN/L	42	s2		KEPALA SEKSI UIN TINGAL DAN STATUS KEIMIGRASIAN KELAS I KHUSUS TPI MEDAN	
5	KODE ETIK KANTOR IMIGRASI SUDAH TERTERA PADA PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAM RI TENTANG KODE ETIK PEGAWAI IMIGRASI. PERATURAN INI LAH YANG MENJADI PEDOMAN BAGI SELURUH PEGAWAI IMIGRASI MENGENAI KODE ETIK.	TEDDY ANGRAGHA/L	39	s2	13	KEPALA SEKSI PENINDAKAN KEIMIGRASIAN	
6	SOSIALISASI TENTANG KODE ETIK SEPERTINYA AKAN SANGAT BANYAK BAIK DILAKUKAN DENGAN HARAPAN SELURUH PEGAWAI AKAN BERJERAKA DENGAN BAIK DAN MENGENAL BATASAN-BATASAN NILAI MORAL.	TEDI HARTADI WIBOWO/L	43	s2	22	KABAG TATA USAHA	
7	KODE ETIK IMIGRASI TELAH MENCAPAI SEMUA ETIKA YANG SEHARUSNYA DIMILIKI OLEH INSAN IMIGRASI.	SEFTA ADRIANUS TARIGAN/L	51	thn	s2	KEPALA BIDANG TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN	
8	SARAN YANG DAPAT SAYA BERIKAN BERUPA TIDAK MELAKUKAN PENYALAHGUAN WEWENANG DAN JABATAN UNTUK MEMBERIKAN PERINTAH YANG BERTENTANGAN DENGAN KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KEPADA BAWAHAN ATAU ORANG LAIN DI DALAM MAUPUN DI LUAR LINGKUNGAN KERJAYA ATAU INSTITUSI KEIMIGRASIAN DENGAN TUJUAN UNTUK KEPENTINGAN PRIBADI	PAROY BUKU/L	34	thn	s2	KEPALA SEKSI PEMERIKSAAN VI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN	
9	MENURUT SAYA, APA YANG TERTUJU DALAM KODE ETIK KANTOR IMIGRASI SUDAH BAIK, NAMUN DALAM PRAKTIK PELAKSANAANNYA MASIH DINAMIS BILUM SELALU MENGACU KEPADA PERATURAN KODE ETIK TERSEBUT. PERLUNA PENYEBAKAN INFORMASI TERKAIT KODE ETIK TERSEBUT YANG BERSIFAT MASIF DAN BERKELANJUTAN BAGI SELURUH PEGAWAI AGAR MEMAHAMI DAN SEBAK PENGINGAT DALAM MELAKUKAN TUGAS, PENERAPAN SANKSI BAGI YANG MELANGGAR SERTA REWARD SECARA BERKALA BAGI YANG SUDAH MELAKUKAN DANGAN BAIK	ANDI RUSWAN SAID/L	35	thn	s2	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA	
10	ADAPUN SARAN ATAU MASUKAN YANG DAPAT SAYA BERIKAN IALAH DITAMBAHNYA EVALUASI PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL OLEH PEGAWAI AGAR MENGGUNAKAN SOSIAL MEDIANA SEBAIK MUNGKIN, TIDAK MENYEBARLUASAKAN HOAKS DAN MENGHINDARI SIKAP ATAU PERTUAN YANG MEMBERIKAN CITRA YANG TIDAK BAIK TERHADAP ORGANISASI.	ALBERT O PASARIBU/L	37	thn	s2	KEPALA SEKSI	
11	I.MENYAMAKAN PERSEPSI ATAU KEBIJAKAN SATU KAHNIM DENGAN KAHNIM LAINNYA, 2. DALAM MENGAMBIL KEBIJAKAN SECARA NASIONAL LEBIH MEMPERHATIKAN DAN MELIHAT KONDISI YANG ADA	YOMI WAHYUDI	41	thn	s2	12	KEPALA PEMERIKSAAN II TPI
12	BAGI PARA PEJABAT STRUKTURAL AGAR LEBIH BISA TERBUKA DAN MENERIMA MASUKAN DARI ANGGOTA TERKAIT PERIHAL PERKERJAAN, BUKAN BERARTI MENERIMA DAN SEGERA MELAKUKAN, CUKUP SEBAGAI ALTERNATIF SOLUSI PENYELESAIAN MASALAH YANG TERJADI	REONALD/L	31	S1		PENGOLAH DATA LAPORAN SISTEM APLIKASI DAN DATABASE	
13	APABILA PETUGAS IMIGRASI SUDAH MELAKUKAN TUGAS SEHARI-HARI DAN SESUAI SOP, TIDAK DAPAT DIJATUHKAN HUKUMAN DISPLIN	Kharisma/L	44	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA	
14	HARUS MENJELASKAN SOAL ETIKA KODE ETIK KEPADA SELURUH PEJABAT DAN PEGAWAI	MUQHAMMAD HARUN	30	s1		ESELON IV	
15	KODE ETIK IMIGRASI TELAH MENCAPAI HAL-HAL YANG IDEAL DAN MENCUKUPI BAGI TERLAKUKANNYA KEBIJAKAN KEIMIGRASIAN YANG PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS. HANYA SAJA PENEKANG KODE ETIK, TERMASUK SOSIALISASI, PEMAHAMAN, PENERAPAN DAN PENINDAKANNYA MASIH PERLU DILAKUKAN SECARA MENELURUR DAN BERKELANJUTAN TANPA TEBANG PILIH, DISKRIMINASI DAN BERKONFLIK KEPENTINGAN.	PUTRA HANAS/L	28	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA	
16	MENURUT SAYA TIDAK HANYA PIMPINAN YG DAPAT MENILAI BAWAHAN, NAMUN JUGA BAWAHAN DAPAT MEMBERIKAN PENILAIAN KEPADA ATASAN AGAR SAMA2 DAPAT MENJALANKAN KODE ETIK DENGAN BAIK DAN BENAR.	RAKHA CHANDRA P/L	31	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA	

17	CUKUP, HANYA SAJA KODE ETIK IMIGRASI HARUS TERUS DIPERDENGARKAN DAN DITUNJUKKAN KEPADA SELURUH PEGAWAI IMIGRASI AGAR DAPAT TERPATI DALAM PELAKSANAAN TUGASNYA MASING-MASING.	YUDISTIRA J/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
18	SAYA BERHARAP KODE ETIK KANTOR IMIGRASI LEBIH DAPAT DISOSIALISASIKAN.	CHANDRA AGUSTAMA/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
19	KODE ETIK ADALAH PERSOALAN KOMITMEN DAN INTEGRITAS PERLU DITINGKATKAN GUNA MEWUJUDKAN TUJUAN BERSAMA DALAM ORGANISASI KANTOR IMIGRASI.	NOFRMAN/L	33	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
20	CUKUP, NAMUN HARUS SERING DIPEDENGKARAN DAN DITUNJUKKAN AGAR DAPAT TERPATI KEPADA SELURUH PEGAWAI IMIGRASI DALAM PELAKSANAAN TUGAS	ADITYA GRAHA/L	39	S1	10	PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
21	BANYAK BERSYUKUR TERKAIT KAHNUNIA YANG TELAH DIBERIKAN KEPADA INSAN-INSAN IMIGRASI.	BASKORO DWI P/L	29	S1	4	ANALIS KEIMIGRASIAN AHLI PERTAMA
22	TIDAK ADA, KODE ETIK SAAT INI TELAH DAPAT MENJATUR JALANNYA ORGANISASI SECARA OPTIMAL	NILAM RIZKY ANUGERAH/L	38	S2	20	KEPALA BIDANG DORONGAN PERLAUNAN DAN IZN TINGKAL BIDANG KEIMIGRASIAN
23	SEBAGAI PEJABAT IMIGRASI YANG MERUPAKAN NAHKODA DALAM MENJALANKAN DAN MENENTUKAN ARAH DAN TUJUAN SERTA KEBIJAKAN ORGANISASI, SELAIN BERETIK KITA HARUS MENGEDEPAKAN MORAL DAN NURANI, HATI NURANI SEBAGAI PEGANGAN, PEDOMAN ATAU NORMA UNTUK MENILAI SUATU TINDAKAN ITU BAIK ATAU BURUK, MENYADARAKAN DIRI KITA AKAN NILAI DAN HARGA DIRI	ACHMAD LUTFI/L	24	D4 hukum keimigrasian		PENGELOLA DATA KEIMIGRASIAN
24	PENEMPATAN POS JABATAN DAN STAFF YANG BERPRINSIPKAN THE RIGHT MAN ON THE RIGHT PLACE AT THE RIGHT TIME, AGAR KINERJA LEBIH MAKSIMAL LAGI. INSYAALLAH IMIGRASI AKAN SELALU BERKEMBANG UNTUK LEBIH BAIK LAGI	YONGKI PUTRA/L	34	s1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
25	MENJELASKAN KETENTUAN YANG BERLAKU DAN KEMUNGKINAN DAMPAK YANG AKAN TIMBUL APABILA KEPUTUSAN TERSEBUT DILAKUKAN.	MUHAMMAD SATYA/L	30	S1	5	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
26	CUKUP, HANYA SAJA KODE ETIK IMIGRASI HARUS TERUS DIPERDENGARKAN DAN DITUNJUKKAN KEPADA SELURUH PEGAWAI IMIGRASI AGAR DAPAT TERPATI DALAM PELAKSANAAN TUGASNYA MASING-MASING.	HENGKI DINATA/L	29	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
27	SEMINAR TENTANG KODE ETIK	FAUDZI ABDULLAH/L	32	S2		JFT ANALIS
28	KODE ETIK ADALAH PERSOALAN KOMITMEN DAN INTEGRITAS PERLU DITINGKATKAN GUNA MEWUJUDKAN TUJUAN BERSAMA DALAM ORGANISASI KANTOR IMIGRASI.	IMAM WARHII WIJAYA W/L	34	S2	4	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
29	PENGENALAN DAN PEMAHAMAN TERHADAP KODE ETIK AGAR LEBIH DIPAHAMI OLEH SETIAP PEGAWAI IMIGRASI	FICKY/L	32	S1	5	ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
30	KODE ETIK IMIGRASI BAIKNYA AKAN MAMPU DITERAPKAN OLEH SELURUH PEGAWAI JIKA PIMPINAN ATAU STRUKTURAL MEMBERIKAN TELADAN DALAM PELAKSANAANNYA, NAMUN JUGA PEGAWAI NON STRUKTURAL JUGA HARUS SADAR BAIWA PENERAPAN KODE ETIK MERUPAKAN KEWAJIBAN SEMUA PEGAWAI, SEHINGGA KETIKA KODE ETIK DILAKUKAN OLEH PIMPINAN, SETIDAKNYA AKAN MEMOTIVASI PEGAWAI DIBAWAHNYA UNTUK IKUT JUGA MENERAPKAN KODE ETIK TSB. TENTUNYA DITAMBAH DENGAN ADANYA SOSIALISASI KODE ETIK	NISRINA/P	34	S1		ANALIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
31	KODE ETIK HARUS SELALU DIPERDENGARKAN SUPAYA TERTANAM DI DALAM MASING MASING INDIVIDU	NIDYA D HUDAYA/P	27	s1	4	ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
32	KODE ETIK PADA DASARNYA SUDAH CUKUP, NAMUN KURANG SOSIALISASI PADA SELURUH PEGAWAI	EFATHA NANOTATEMA ANUGRAH DAEL/L	30	S1		ANALISIS KEIMIGRASIAN PERTAMA
33	KODE ETIK CUKUP. PEMAHAMAN AKAN KODE ETIK YANG HARUS TERUS DIINGATKAN KEPADA SETIAP PEGAWAI	PRAMADWIWA SUYANDA/L	28	S1		JFT ANALIS
34	MENURUT SAYA CUKUP, HANYA SAJA PERLU LEBIH DIPERHATIKAN DALAM PENERAPANNYA	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	31	S1	4	JFT ANALIS
35	PERSONAL TERHADAP KODE ETIK IMIGRASI, SEBENARNYA TERLETAK PADA PELAKSANAANNYA KODE ETIK OLEH SETIAP INSAN IMIGRASI, DIMANA YG HARUS DILAKUKAN KEDEPAN TENTU ADALAH PEMAHAMAN YG UTUH TERHADAP KODE ETIK YANG SUDAH ADA DAN DI IMPLEMENTASIKAN DALAM KEHIDUPAN SEHARI-HARI.	KORPUS KRISTI YOHANES DARMO/L	27	s1	4	JFT ANALIS

Lampiran EE

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Y1	695	1.015	.093	.188	.185
Y2	695	1.376	.093	1.153	.185
Y3	695	1.976	.093	3.239	.185
Y4	695	1.841	.093	2.909	.185
X1	695	.960	.093	-.297	.185
X2	695	1.218	.093	.105	.185
X3	695	-.823	.093	-.567	.185
X4	695	.005	.093	-1.264	.185
X5	695	1.050	.093	-.324	.185
Valid N (listwise)	695				



Lampiran FF

Uji Multikolinearitas

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	X1	X2	X3	X4	X5	
Y1	Pearson Correlation	1	.862**	.789**	.812**	.458**	.341**	.101**	.243**	.347**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	
Y2	Pearson Correlation	.862**	1	.879**	.851**	.388**	.303**	.046	.176**	.333**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.230	.000	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	
Y3	Pearson Correlation	.789**	.879**	1	.900**	.289**	.247**	.023	.110**	.277**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.548	.004	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	
Y4	Pearson Correlation	.812**	.851**	.900**	1	.317**	.259**	.057	.178**	.281**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.132	.000	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	
X1	Pearson Correlation	.458**	.388**	.289**	.317**	1	.717**	-.004	.426**	.699**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.910	.000	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	
X2	Pearson Correlation	.341**	.303**	.247**	.259**	.717**	1	-.062	.409**	.704**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.101	.000	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	
X3	Pearson Correlation	.101**	.046	.023	.057	-.004	-.062	1	.344**	-.034	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.101	.000	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	
X4	Pearson Correlation	.243**	.176**	.110**	.178**	.426**	.409**	.344**	1	.437**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695	

	Pearson Correlation	.347**	.333**	.277**	.281**	.699**	.704**	-.034	.437**	1
X5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.371	.000	
	N	695	695	695	695	695	695	695	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran GG

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
Y1	695	3.00	10.00	2.02970	4.120
Y2	695	3.00	10.00	1.95417	3.819
Y3	695	3.00	11.00	2.11784	4.485
Y4	695	3.00	12.00	2.43713	5.940
X1	695	5.00	15.00	2.28643	5.228
X2	695	3.00	8.00	1.20857	1.461
X3	695	3.00	15.00	4.08063	16.652
X4	695	3.00	11.00	1.98979	3.959
X5	695	5.00	12.00	2.04542	4.184
Valid N (listwise)	695				

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8-29 Tahun	164	23.6	23.6	23.6
30-40 Tahun	365	52.5	52.5	76.1
Valid 40-50 Tahun	93	13.4	13.4	89.5
50 Tahun Keatas	73	10.5	10.5	100.0
Total	695	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	488	70.2	70.2	70.2
Valid Perempuan	207	29.8	29.8	100.0
Total	695	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	71	10.2	10.2	10.2
	Diploma 3	15	2.2	2.2	12.4
	Strata 1 (S1)	511	73.5	73.5	85.9
	Strata 2 (S2)	98	14.1	14.1	100.0
	Total	695	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 Tahun	413	59.4	59.4	59.4
	11-20 Tahun	168	24.2	24.2	83.6
	21-30 Tahun	71	10.2	10.2	93.8
	30 Tahun Keatas	43	6.2	6.2	100.0
Total		695	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jabatan Fungsional Tertentu	351	50.5	50.5	50.5
	Jabatan Fungsional Umum	293	42.2	42.2	92.7
	Jabatan Struktural	51	7.3	7.3	100.0
	Total	695	100.0	100.0	

Pangkat Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Golongan I (Juru)	2	.3	.3	.3
	Golongan II (Pengatur)	33	4.7	4.7	5.0

Golongan III (Penata)	645	92.8	92.8	97.8
Golongan IV (Pembina)	15	2.2	2.2	100.0
Total	695	100.0	100.0	

Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Bandara Soekarno-Ha	89	12.8	12.8
	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Batam (TPI)	19	2.7	15.5
	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Barat (Non	78	11.2	26.8
	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan (No	97	14.0	40.7
	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan (TPI)	112	16.1	56.8
	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Rai (TPI)	241	34.7	91.5
	Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya (TPI)	59	8.5	100.0
	Total	695	100.0	100.0

Agama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Budha	1	.1	.1
	Hindu	117	16.8	16.8
	Islam	473	68.1	68.1
	Kristen Katolik	21	3.0	3.0
	Kristen Protestan	83	11.9	11.9
	Total	695	100.0	100.0

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	144	20.7	20.7	20.7
	Duda	4	.6	.6	21.3
	Janda	7	1.0	1.0	22.3
	Menikah	540	77.7	77.7	100.0
	Total	695	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lebih dari Rp. 13.000.000	11	1.6	1.6	1.6
	Rp. 3.000.000 - Rp. 6.000.000	212	30.5	30.5	32.1
	Rp. 6.000.000 - Rp. 13.000.000	472	67.9	67.9	100.0
	Total	695	100.0	100.0	

Lampiran HH

Uji Anova

Kelompok Usia

Descriptives

Keputusan_Etis

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
8-29 Tahun	164	16.7744	5.04620	.39404	15.9963	17.5525	12.00	43.00
30-40 Tahun	365	17.7671	7.75965	.40616	16.9684	18.5658	12.00	43.00
40-50 Tahun	93	22.5269	11.47359	1.18976	20.1639	24.8898	12.00	43.00
50 Tahun Keatas	73	17.2329	7.91188	.92602	15.3869	19.0789	12.00	43.00
Total	695	18.1137	8.04275	.30508	17.5147	18.7127	12.00	43.00

Test of Homogeneity of Variances

Keputusan_Etis

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
21.912	3	691	.000

ANOVA

Keputusan_Etis

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2205.938	3	735.313	11.903	.000
Within Groups	42686.082	691	61.774		
Total	44892.020	694			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Keputusan_Etis

	(I) usia	(J) usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Bonferroni	8-29 Tahun	30-40 Tahun	-.99273	.73886	1.000	-.29477	.9622
		40-50 Tahun	-5.75249*	1.02025	.000	-8.4520	-3.0530
		50 Tahun	-.45849	1.10585	1.000	-3.3844	2.4674
		Keatas					
	30-40 Tahun	8-29 Tahun	.99273	.73886	1.000	-.9622	2.9477
		40-50 Tahun	-4.75976*	.91295	.000	-7.1753	-2.3442
		50 Tahun	.53425	1.00770	1.000	-2.1320	3.2005
	40-50 Tahun	Keatas					
		8-29 Tahun	5.75249*	1.02025	.000	3.0530	8.4520
		30-40 Tahun	4.75976*	.91295	.000	2.3442	7.1753
		50 Tahun	5.29401*	1.22901	.000	2.0422	8.5458
Games- Howell	50 Tahun	Keatas					
		8-29 Tahun	.45849	1.10585	1.000	-2.4674	3.3844
		30-40 Tahun	-.53425	1.00770	1.000	-3.2005	2.1320
		40-50 Tahun	-5.29401*	1.22901	.000	-8.5458	-2.0422
		30-40 Tahun	-.99273	.56589	.297	-2.4518	.4664
	8-29 Tahun	40-50 Tahun	-5.75249*	1.25331	.000	-9.0209	-2.4841
		50 Tahun	-.45849	1.00637	.968	-3.0883	2.1714
		Keatas					
	40-50 Tahun	8-29 Tahun	.99273	.56589	.297	-.4664	2.4518
		40-50 Tahun	-4.75976*	1.25717	.001	-8.0375	-1.4820
		50 Tahun	.53425	1.01117	.952	-2.1070	3.1755
		Keatas					
		8-29 Tahun	5.75249*	1.25331	.000	2.4841	9.0209

50 Tahun	30-40 Tahun	-.53425	1.01117	.952	-3.1755	2.1070
Keatas	40-50 Tahun	-5.29401*	1.50765	.003	-9.2078	-1.3802

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Jenis Kelamin

Descriptives

Keputusan_Etis

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Laki-Laki	488	18.0533	8.21460	.37186	17.3226	18.7839	12.00	43.00
Perempuan	207	18.2560	7.63978	.53100	17.2091	19.3029	12.00	43.00
Total	695	18.1137	8.04275	.30508	17.5147	18.7127	12.00	43.00

Test of Homogeneity of Variances

Keputusan_Etis

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.469	1	693	.494

Universiti Utara Malaysia

ANOVA

Keputusan_Etis

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.975	1	5.975	.092	.761
Within Groups	44886.045	693	64.771		
Total	44892.020	694			

Tingkat Pendidikan

Descriptives

Keputusan_Etis

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Sekolah Menengah Atas / Sederajat	71	15.5634	4.69873	.55764	14.4512	16.6756	12.00	27.00
Diploma 3	15	22.0000	11.95826	3.08761	15.3777	28.6223	12.00	43.00
Strata 1 (S1)	511	17.2661	6.63145	.29336	16.6898	17.8425	12.00	43.00
Strata 2 (S2)	98	23.7857	12.31398	1.24390	21.3169	26.2545	12.00	43.00
Total	695	18.1137	8.04275	.30508	17.5147	18.7127	12.00	43.00

Test of Homogeneity of Variances

Keputusan_Etis

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
58.032	3	691	.000

Universiti Utara Malaysia

ANOVA

Keputusan_Etis

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4208.251	3	1402.750	23.825	.000
Within Groups	40683.769	691	58.877		
Total	44892.020	694			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Keputusan_Etis

	(I) Pendidikan	(J) Pendidikan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Bonferroni	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	-6.43662*	2.18045	.020	-	-.6674
		Strata 1 (S1)	-1.70276	.97184	.481	-4.2741	.8686
		Strata 2 (S2)	-8.22233*	1.19584	.000	-	-5.0583
		Sekolah Menengah Atas / Sederajat	6.43662*	2.18045	.020	.6674	12.2058
	Diploma 3	Strata 1 (S1)	4.73386	2.01006	.113	-.5845	10.0522
		Strata 2 (S2)	-1.78571	2.12741	1.000	-7.4146	3.8432
		Sekolah Menengah Atas / Sederajat	1.70276	.97184	.481	-.8686	4.2741
		Strata 1 (S1)	-4.73386	2.01006	.113	-	.5845
	Strata 2 (S2)	Diploma 3	-6.51957*	.84617	.000	-8.7584	-4.2807
		Strata 2 (S2)	8.22233*	1.19584	.000	5.0583	11.3864
		Sekolah Menengah Atas / Sederajat	1.78571	2.12741	1.000	-3.8432	7.4146
		Diploma 3	6.51957*	.84617	.000	4.2807	8.7584
Games- Howell	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	Diploma 3	-6.43662	3.13756	.214	-	2.6117
		Strata 1 (S1)	-1.70276*	.63009	.039	-3.3459	-.0597
		Strata 2 (S2)	-8.22233*	1.36317	.000	-	-4.6754
		Sekolah Menengah Atas / Sederajat	6.43662	3.13756	.214	-2.6117	15.4849
	Diploma 3	Strata 1 (S1)	4.73386	3.10151	.448	-4.2606	13.7283

	Strata 2 (S2)	-1.78571	3.32876	.949	-	7.5815
	Sekolah	1.70276*	.63009	.039	.0597	3.3459
	Menengah Atas					
	/ Sederajat					
Strata 1 (S1)	Diploma 3	-4.73386	3.10151	.448	-	4.2606
	Strata 2 (S2)	-6.51957*	1.27802	.000	-9.8545	-3.1846
	Sekolah	8.22233*	1.36317	.000	4.6754	11.7692
	Menengah Atas					
Strata 2 (S2)	/ Sederajat					
	Diploma 3	1.78571	3.32876	.949	-7.5815	11.1529
	Strata 1 (S1)	6.51957*	1.27802	.000	3.1846	9.8545

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tingkat Pengalaman

Descriptives

Keputusan Etis

Reputasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 - 10 Tahun	413	16.6295	5.22557	.25713	16.1241	17.1350	12.00	43.00
11-20 Tahun	168	20.8869	10.94320	.84429	19.2201	22.5538	12.00	43.00
21-30 Tahun	71	20.1268	10.75032	1.27583	17.5822	22.6713	12.00	43.00
30 Tahun Keatas	43	18.2093	8.53998	1.30234	15.5811	20.8375	12.00	43.00
Total	695	18.1137	8.04275	.30508	17.5147	18.7127	12.00	43.00

Test of Homogeneity of Variances

Keputusan_Etis

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
49.892	3	691	.000

ANOVA

Keputusan_Etis

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2489.874	3	829.958	13.525	.000
Within Groups	42402.146	691	61.363		
Total	44892.020	694			

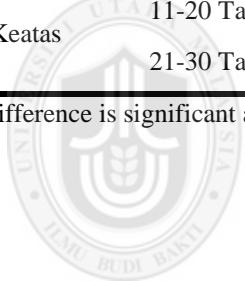
Multiple Comparisons

Dependent Variable: Keputusan_Etis

	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Bonferroni	1 - 10 Tahun	11-20 Tahun	-4.25736*	.71683	.000	-6.1540	-2.3607
		21-30 Tahun	-3.49722*	1.00641	.003	-6.1600	-.8344
		30 Tahun	-1.57976	1.25524	1.000	-4.9010	1.7415
	11-20 Tahun	Keatas					
		1 - 10 Tahun	4.25736*	.71683	.000	2.3607	6.1540
		21-30 Tahun	.76014	1.10884	1.000	-2.1737	3.6940
	21-30 Tahun	30 Tahun	2.67760	1.33877	.275	-.8646	6.2198
		Keatas					
		1 - 10 Tahun	3.49722*	1.00641	.003	.8344	6.1600
	30 Tahun	11-20 Tahun	-.76014	1.10884	1.000	-3.6940	2.1737
		Keatas					
		1 - 10 Tahun	1.57976	1.25524	1.000	-1.7415	4.9010

Games- Howell	30 Tahun	11-20 Tahun	-2.67760	1.33877	.275	-6.2198	.8646
	Keatas	21-30 Tahun	-1.91746	1.51371	1.000	-5.9226	2.0876
		11-20 Tahun	-4.25736*	.88257	.000	-6.5440	-1.9707
	1 - 10 Tahun	21-30 Tahun	-3.49722*	1.30148	.043	-6.9162	-.0783
		30 Tahun	-1.57976	1.32748	.636	-5.1201	1.9606
		Keatas					
		1 - 10 Tahun	4.25736*	.88257	.000	1.9707	6.5440
	11-20 Tahun	21-30 Tahun	.76014	1.52989	.960	-3.2200	4.7403
		30 Tahun	2.67760	1.55206	.317	-1.3936	6.7488
		Keatas					
		1 - 10 Tahun	3.49722*	1.30148	.043	.0783	6.9162
	21-30 Tahun	11-20 Tahun	-.76014	1.52989	.960	-4.7403	3.2200
		30 Tahun	1.91746	1.82313	.719	-2.8429	6.6779
		Keatas					
		1 - 10 Tahun	1.57976	1.32748	.636	-1.9606	5.1201
	30 Tahun	11-20 Tahun	-2.67760	1.55206	.317	-6.7488	1.3936
		Keatas					
		21-30 Tahun	-1.91746	1.82313	.719	-6.6779	2.8429

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



Universiti Utara Malaysia

Lampiran II

Uji Crosstab

Crosstab

Count

		Y4		Total
		Sedang	Tinggi	
usia	8-29 Tahun	148	16	164
	30-40 Tahun	318	47	365
	40-50 Tahun	71	22	93
	50 Tahun Keatas	65	8	73
Total		602	93	695

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Pearson's R Interval	.057	.036	1.511	.131 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.074	.037	1.949	.052 ^c
N of Valid Cases	695			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Crosstab

Count

		Y4		Total
		Sedang	Tinggi	
Jenis_Kelamin	Laki-Laki	424	64	488
	Perempuan	178	29	207
	Total	602	93	695

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Pearson's R	.012	.038	.316	.752 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.012	.038	.316	.752 ^c
N of Valid Cases	695			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

Crosstab

Count

		Y4		Total
		Sedang	Tinggi	
Pendidikan	Sekolah Menengah Atas / Sederajat	69	2	71
	Diploma 3	12	3	15
	Strata 1 (S1)	455	56	511
	Strata 2 (S2)	66	32	98
Total		602	93	695

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Pearson's R	.185	.032	4.959	.000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.212	.040	5.709	.000 ^c
N of Valid Cases	695			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

Crosstab

Count

		Y4		Total
		Sedang	Tinggi	
Masa_Kerja	1 - 10 Tahun	376	37	413
	11-20 Tahun	132	36	168
	21-30 Tahun	55	16	71
	30 Tahun Keatas	39	4	43
Total		602	93	695

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Pearson's R	.100	.037	2.644	.008 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.138	.038	3.672	.000 ^c
N of Valid Cases	695			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Crosstab

Count

		Y4		Total
		Sedang	Tinggi	
Jabatan	Jabatan Fungsional Tertentu	322	29	351
	Jabatan Fungsional Umum	280	13	293
	Jabatan Struktural	0	51	51
Total		602	93	695

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Pearson's R	.419	.047	12.163	.000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.316	.046	8.769	.000 ^c
N of Valid Cases	695			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Lampiran JJ

Uji Korelasi

Dimensi Individu

Correlations

		Keputusan Etis	Usia	Jantina	Tingkat Pendidikan	Pengalaman
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.102**	.012	.205**	.152**
	Sig. (2-tailed)		.007	.761	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	501.475	29.471	859.706	764.099
	Covariance	64.686	.723	.042	1.239	1.101
	N	695	695	695	695	695
	Pearson Correlation	.102**	1	-.044	-.303**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.007		.247	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	501.475	540.906	-12.338	-139.633	443.626
	Covariance	.723	.779	-.018	-.201	.639
	N	695	695	695	695	695
Usia	Pearson Correlation	.012	-.044	1	-.006	.039
	Sig. (2-tailed)	.761	.247		.875	.300
	Sum of Squares and Cross-products	29.471	-12.338	145.347	-1.427	11.247
	Covariance	.042	-.018	.209	-.002	.016
	N	695	695	695	695	695
	Pearson Correlation	.205**	-.303**	-.006	1	-.340**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.875		.000
	Sum of Squares and Cross-products	859.706	-	-1.427	391.991	-159.732
	Covariance	139.633				
	N	695	695	695	695	695
Jantina	Pearson Correlation	.152**	.805**	.039	-.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.300	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	764.099	443.626	11.247	-159.732	561.704
	Covariance	1.101	.639	.016	-.230	.809
	N	695	695	695	695	695
	Pearson Correlation	.152**	.805**	.039	-.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.300	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	859.706	-	-1.427	391.991	-159.732
	Covariance	139.633				
	N	695	695	695	695	695
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	.152**	.805**	.039	-.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.300	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	764.099	443.626	11.247	-159.732	561.704
	Covariance	1.101	.639	.016	-.230	.809
	N	695	695	695	695	695
	Pearson Correlation	.152**	.805**	.039	-.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.300	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	859.706	-	-1.427	391.991	-159.732
	Covariance	139.633				
	N	695	695	695	695	695
Pengalaman	Pearson Correlation	.152**	.805**	.039	-.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.300	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	764.099	443.626	11.247	-159.732	561.704
	Covariance	1.101	.639	.016	-.230	.809
	N	695	695	695	695	695
	Pearson Correlation	.152**	.805**	.039	-.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.300	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	859.706	-	-1.427	391.991	-159.732
	Covariance	139.633				
	N	695	695	695	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.093	7.66005

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Jantina, Tingkat Pendidikan, Usia

Dimensi Organisasi

Correlations

		Keputusan Etis	Organisasi
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.382**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	4873.960
	Covariance	64.686	7.023
	N	695	695
	Pearson Correlation	.382**	1
Organisasi	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	4873.960	3628.081
	Covariance	7.023	5.228
	N	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Universiti Utara Malaysia

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.145	7.43848

a. Predictors: (Constant), Organisasi

Orientasi Etika

Correlations

		Keputusan Etis	Etika Idealisme
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.303**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	2045.777
	Covariance	64.686	2.948
	N	695	695
	Pearson Correlation	.303**	1
Etika Idealisme	Sig. (2-tailed)	.000	

Sum of Squares and Cross-products	2045.777	1013.683
Covariance	2.948	1.461
N	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 ^a	.092	.091	7.66952

a. Predictors: (Constant), Etika Idealisme

Intensitas Moral

Correlations

		Keputusan Etis	Intensitas Moral
	Pearson Correlation	1	.187**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Etis	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	2080.012
	Covariance	64.686	2.997
	N	695	695
	Pearson Correlation	.187**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
Intensitas Moral	Sum of Squares and Cross-products	2080.012	2747.721
	Covariance	2.997	3.959
	N	695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.187 ^a	.035	.034	7.90615

a. Predictors: (Constant), Intensitas Moral

Religiusitas

Correlations

		Keputusan Etis	Religiusitas
Keputusan Etis	Pearson Correlation	1	.327**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	44892.020	3730.010
	Covariance	64.686	5.375
	N	695	695
	Pearson Correlation	.327**	1
Religiusitas	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	3730.010	2903.505
	Covariance	5.375	4.184
N		695	695

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.105	7.60688

a. Predictors: (Constant), Religiusitas

Universiti Utara Malaysia