

**IMPLEMENTASI TEKNOLOGI PENGAWASAN (*SURVEILLANCE TECH*)
DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KARYAWAN PT. TAMTAMA PERKASA****Uyu Wahyudin¹**

Universitas Islam Al-Ihya (UNISA) Kuningan, Jawa Barat, Indonesia

Email: ¹⁾uwahyudin8181@gmail.com,**Abstrak**

Artikel ilmiah ini mengkaji secara mendalam implementasi teknologi pengawasan (*surveillance tech*) dan dampaknya terhadap etika karyawan melalui studi kasus di PT. Tamtama Perkasa. Seiring dengan peningkatan digitalisasi operasional, perusahaan mengadopsi mekanisme pengawasan elektronik intensif yang memicu dilema etis. Menggunakan pendekatan kualitatif kritis, penelitian ini menganalisis relasi kuasa, persepsi karyawan, dan adaptasi perilaku dalam lingkungan kerja yang dipantau. Temuan penelitian menunjukkan fenomena kebaruan berupa pergeseran dari "etika integritas intrinsik" menjadi "etika performatif", di mana karyawan bersikap patuh hanya sebatas visibilitas algoritma (*swa-regulasi panoptik*). Selain memicu stres psikologis akibat relasi kuasa yang asimetris, pengawasan ini juga melahirkan bentuk-bentuk resistensi subtil, seperti manipulasi kehadiran digital, yang menandai adanya kesenjangan tajam antara kebijakan formal perusahaan dan realitas praktik etika di lapangan. Studi ini menyimpulkan bahwa pengawasan yang mengabaikan empati dan kepercayaan justru merusak kompas moral karyawan, sehingga diperlukan restrukturisasi kebijakan pengawasan yang berpusat pada transparansi dan keadilan.

Kata Kunci: Teknologi pengawasan, etika karyawan, panoptikon, relasi kuasa, resistensi subtil.

Abstract

This scientific article examines in depth the implementation of surveillance technology and its impact on employee ethics through a case study at PT. Tamtama Perkasa. Along with increased operational digitalization, the company has adopted intensive electronic surveillance mechanisms that trigger ethical dilemmas. Using a critical qualitative approach, this study analyzes power relations, employee perceptions, and behavioral adaptations in a monitored work environment. The research findings reveal a novelty phenomenon in the form of a shift from "intrinsic integrity ethics" to "performative ethics," where employees remain compliant only within the scope of algorithmic visibility (panoptic self-regulation). In addition to triggering psychological stress due to asymmetrical power relations, this surveillance also gives rise to subtle forms of resistance, such as manipulating digital presence, which marks a sharp gap between the company's formal policies and the reality of ethical practices on the ground. This study concludes that surveillance lacking empathy and trust actually damages the employees' moral compass, necessitating a restructuring of surveillance policies centered on transparency and fairness.

Keywords: *Surveillance technology, employee ethics, panopticon, power relations, subtle resistance*

Pendahuluan

Di era Revolusi Industri 4.0, transformasi digital telah merekonstruksi lanskap operasional dan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi. Salah satu manifestasi dari perubahan ini adalah adopsi teknologi pengawasan (*surveillance tech*) yang semakin persisten di tempat kerja. Teknologi seperti pemantauan aktivitas layar, perangkat lunak pelacak lokasi, serta analisis metrik produktivitas berbasis kecerdasan buatan, kini menjadi instrumen utama bagi perusahaan untuk mengukur kinerja dan memastikan efisiensi (Kellogg et al., 2020).

Instrumen ini diyakini mampu membentuk disiplin dan menegakkan etika secara objektif, serta meminimalisir praktik pelanggaran. Namun, kehadiran pengawasan yang konstan memunculkan pertanyaan krusial mengenai dampaknya terhadap subjektivitas dan esensi etika pegawai. Muncul kekhawatiran bahwa kepatuhan yang dihasilkan bukanlah cerminan integritas internal, melainkan respons mekanis terhadap tatapan kekuasaan yang tak terlihat. Ketika pengawasan tidak lagi dilakukan oleh manusia secara langsung melainkan oleh algoritma dan mesin yang beroperasi 24/7, muncul pertanyaan mendasar mengenai esensi dari etika itu sendiri. Apakah kepatuhan yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Tamtama Perkasa lahir dari kesadaran moral untuk melayani masyarakat (internal), atau semata-mata karena ketakutan akan terekam oleh sistem (eksternal)?

Selain itu, adopsi teknologi pengawasan yang masif sering kali berangkat dari asumsi dasar ketidakpercayaan (*distrust*) institusi terhadap integritas pegawainya. Ketika setiap pergerakan fisik, presensi, hingga aktivitas kerja harus terus-menerus divalidasi oleh sensor biometrik dan satelit, ruang bagi diskresi dan otonomi moral menjadi semakin sempit.

Fenomena ini menjadi relevan untuk dikaji dalam konteks perusahaan PT. Tamtama Perkasa, yang secara progresif mengadopsi beragam teknologi pengawasan. Untuk membongkar kompleksitas dampaknya, penelitian ini menggunakan kerangka teoretis Panoptikon Michel Foucault (1977). Konsep ini menjelaskan bagaimana mekanisme pengawasan yang menciptakan visibilitas permanen dapat menginternalisasi disiplin dan mendorong individu untuk meregulasi perilakunya sendiri. Penelitian ini secara spesifik mengkaji bagaimana panoptikon digital tersebut membentuk ulang persepsi etika, menggesernya dari komitmen moral menjadi kalkulasi rasional untuk menghindari sanksi, sebuah area yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam.

PT. Tamtama Perkasa, sebagai salah satu entitas perusahaan yang tengah melakukan ekspansi bisnis, tidak luput dari tren digitalisasi ini. Perusahaan telah mengimplementasikan berbagai perangkat pengawasan untuk mengontrol jam kerja, memonitor alur komunikasi internal, dan mencegah kebocoran data strategis perusahaan.

Walaupun manajemen PT. Tamtama Perkasa berdalih bahwa implementasi *surveillance tech* bertujuan semata-mata untuk menjaga keamanan aset dan meningkatkan produktivitas, kenyataan di lapangan memunculkan kompleksitas etis yang serius. Pengawasan yang bersifat konstan dan terkomputerisasi secara perlahan mendisrupsi "kontrak psikologis" antara pekerja dan pemberi kerja (Rousseau, 1995). Karyawan yang awalnya bekerja berdasarkan asas kepercayaan dan integritas

profesional, kini ditempatkan dalam posisi sebagai subjek yang dicurigai secara *default*. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana pengawasan digital ini mengubah cara karyawan memandang etika kerja mereka sehari-hari (Martin, 2018).

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang teknologi pengawasan umumnya berfokus pada efisiensi manajerial, aspek legalitas privasi, atau tingkat stres karyawan (Moore, 2020; Tomczak et al., 2018). Namun, masih sangat terbatas kajian yang menginvestigasi dampak spesifik teknologi ini terhadap *pembentukan etika performatif* dan *resistensi subtil* di dalam dinamika operasional harian perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah (*research gap*) tersebut dengan meneliti secara holistik implementasi teknologi pengawasan di PT. Tamtama Perkasa. Melalui lensa teori relasi kuasa dan panoptikon digital, artikel ini mengeksplorasi bagaimana pengawasan tersebut tidak hanya mengontrol, tetapi juga merekonstruksi realitas etis dan perilaku para karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi teknologi pengawasan dan dampaknya terhadap pembentukan etika Karyawan Perusahaan PT. Tamtama Perkasa. Melalui pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini menggali persepsi, pengalaman, dan respons karyawan terhadap mekanisme disiplin panoptik dalam rutinitas kerja mereka. Analisis difokuskan pada bagaimana teknologi ini tidak hanya mengubah perilaku, tetapi juga memunculkan etika performatif, resistensi subtil, serta dampak psikologis. Hasilnya diharapkan memberikan pemahaman kritis mengenai apakah teknologi ini membangun budaya integritas otentik atau sekadar menciptakan kepatuhan dangkal.

Kerangka teoretis utama yang digunakan dalam penelitian ini berakar pada konsep "*Panopticon*" dari Jeremy Bentham yang kemudian dianalisis lebih dalam oleh Michel Foucault (1977). Foucault mengemukakan bahwa arsitektur pengawasan (*panopticism*) menciptakan kondisi di mana subjek (karyawan) merasa selalu diawasi, meskipun pada kenyataannya pengawasan tidak terjadi setiap detik. Sensasi visibilitas yang konstan ini memaksa subjek untuk mendisiplinkan diri mereka sendiri (*self-regulation*). Dalam konteks digital, Shoshana Zuboff (2015) dengan konsep "*Surveillance Capitalism*" menjelaskan bahwa pengawasan di era modern mengekstraksi data perilaku pekerja secara masif untuk menciptakan sistem komando dan kendali algoritmik (*algorithmic control*) yang nyaris tanpa celah.

Dari perspektif etika organisasi, teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) dari Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan yang sehat antara karyawan dan organisasi didasarkan pada kepercayaan dan resiprositas. Kehadiran teknologi pengawasan ekstrem berpotensi melanggar norma resiprositas ini, mengubah hubungan kerja yang berlandaskan moral menjadi transaksi yang didikte oleh ketakutan (*fear-based compliance*). Ketika otonomi moral dikebiri oleh sistem pengawasan, etika tempat kerja mengalami pergeseran dari motivasi intrinsik (melakukan hal benar karena itu benar) menjadi motivasi ekstrinsik (melakukan hal benar agar tidak terdeteksi melanggar oleh sistem) (Anteby & Chan, 2018).

Dalam konteks penelitian ini, konsep Panoptikon diaplikasikan pada implementasi teknologi pengawasan di lingkungan birokrasi. Teknologi seperti kamera CCTV, sistem absensi biometrik, dan perangkat lunak pemantauan kinerja berfungsi sebagai "menara pengawas" digital. Karyawan Perusahaan berada dalam posisi "terawasi", di mana tindakan dan kehadiran mereka dapat dipantau secara terus-menerus. Ketidakpastian mengenai kapan tepatnya pengawasan dilakukan memaksa

mereka untuk selalu bertindak seolah-olah sedang diamati, sehingga menciptakan disiplin yang konstan dan meresap dalam rutinitas kerja sehari-hari.

Mekanisme panoptik ini secara langsung memengaruhi pembentukan perilaku etis melalui proses swa-regulasi. Individu yang merasa diawasi cenderung menyesuaikan tindakannya agar sesuai dengan norma, aturan, dan kode etik yang berlaku untuk menghindari sanksi atau mendapatkan citra positif. Kepatuhan etis yang muncul bukanlah hasil dari kesadaran moral internal semata, melainkan produk dari kalkulasi rasional di bawah tatapan pengawasan. Dengan demikian, etika yang terbentuk berisiko menjadi etika performatif, di mana perilaku baik ditampilkan karena adanya pengawasan eksternal, bukan karena integritas pribadi.

Lebih lanjut, teori Foucault menyoroti adanya relasi kuasa yang tidak seimbang yang diciptakan oleh teknologi pengawasan. Pihak yang mengawasi (atasan atau sistem) memegang kekuasaan yang signifikan atas pihak yang diawasi (Karyawan). Asimetri kekuasaan ini dapat menimbulkan dampak psikologis seperti stres kerja, penurunan kepercayaan, dan erosi otonomi profesional. Kondisi ini juga berpotensi memicu bentuk perlawanan subtil, di mana pegawai hanya menunjukkan perilaku etis "di permukaan" sambil mencari cara untuk menghindari sistem pengawasan yang dianggap menekan.

Analisis mendalam mengenai pengawasan karyawan tidak dapat dilepaskan dari konsep *Panopticon* gagasan Michel Foucault (1977). Foucault menguraikan bahwa sebuah arsitektur pengawasan (awalnya merujuk pada desain penjara), di mana subjek merasa selalu diawasi meski mereka tidak tahu kapan mata pengawas melihatnya, akan memaksa subjek tersebut untuk mendisiplinkan dirinya sendiri (*self-disciplining*). Dalam era *e-government*, konsep ini bertransformasi menjadi *digital panopticon*. Melalui aplikasi pengawasan pada ponsel pintar dan jejak digital, tatapan kekuasaan tidak lagi dibatasi oleh ruang fisik kantor. Mesin algoritma bertindak sebagai menara pengawas digital yang beroperasi 24 jam secara *real-time*.

Oleh karena itu, kerangka Panoptikon akan digunakan untuk menganalisis bagaimana teknologi pengawasan tidak hanya mengubah perilaku, tetapi juga membentuk kembali subjektivitas dan persepsi etika di kalangan Karyawan PT. Tamtama Perkasa. Etika sejati mensyaratkan adanya otonomi moral yang bersumber dari *Public Service Motivation* (PSM)—yaitu dorongan intrinsik dan altruistik aparatur untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat (Perry & Hondeghem, 2008). Pembentukan PSM yang kuat sangat bergantung pada iklim kepercayaan organisasional (*organizational trust*). Menurut Mayer et al. (1995), kepercayaan dibangun atas dasar kemampuan, kebajikan, dan integritas yang saling diakui antara pimpinan dan bawahan. Pengawasan digital yang ekstrem berisiko merusak iklim kepercayaan ini, karena menggeser asumsi dasar organisasi menjadi ketidakpercayaan (*distrust*).

Dalam konteks penelitian ini, konsep Panoptikon diaplikasikan pada implementasi teknologi pengawasan di lingkungan birokrasi. Teknologi seperti kamera CCTV, sistem absensi biometrik, dan perangkat lunak pemantauan kinerja berfungsi sebagai "menara pengawas" digital. Karyawan perusahaan berada dalam posisi "terawasi", di mana tindakan dan kehadiran mereka dapat dipantau secara terus-menerus. Ketidakpastian mengenai kapan tepatnya pengawasan dilakukan memaksa mereka untuk selalu bertindak seolah-olah sedang diamati, sehingga menciptakan disiplin yang konstan dan meresap dalam rutinitas kerja sehari-hari.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana mekanisme disiplin melalui pengawasan ini diinternalisasi, dinegosiasikan, atau bahkan ditolak oleh para karyawan. Analisis ini penting untuk memahami apakah teknologi tersebut benar-benar membangun budaya

integritas yang otentik atau sekadar menciptakan kepatuhan yang dangkal di bawah tatapan kekuasaan yang tak terlihat.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif kritis dengan desain studi kasus tunggal terjal (*single instrumental case study*) (Yin, 2018). Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi, memahami, dan membongkar makna-makna tersembunyi di balik praktik pengawasan dan fenomena etika yang muncul dalam konteks alamiah di PT. Tamtama Perkasa. Paradigma kritis digunakan untuk menyoroti asimetri relasi kuasa antara pihak manajemen dan karyawan.

Secara paradigmatik, penelitian ini berlandaskan pada paradigma interpretif-konstruktivis. Asumsi dasarnya adalah bahwa realitas etika dan dampak pengawasan bukanlah sesuatu yang objektif, melainkan dikonstruksi secara sosial melalui interaksi dan interpretasi para aktor di dalamnya. Dengan demikian, fokus penelitian tidak hanya pada 'apa' dampak teknologi, tetapi lebih pada 'bagaimana' para karyawan memaknai kehadiran pengawasan tersebut dan mengkonstruksi perilaku etis mereka sebagai respons. Paradigma ini selaras dengan kerangka teoretis Foucault yang menekankan pada pembentukan subjektivitas melalui mekanisme kekuasaan, sehingga memungkinkan peneliti untuk memahami dunia dari perspektif partisipan secara emik.

Sifat penelitian ini adalah *eksploratoris-deskriptif*. Aspek eksploratoris bertujuan untuk menggali dan mengidentifikasi berbagai dimensi dampak teknologi pengawasan yang mungkin belum terungkap sebelumnya, khususnya terkait resistensi subtil dan pembentukan etika performatif. Sementara itu, aspek deskriptif berfokus pada penyajian gambaran yang rinci dan mendalam mengenai persepsi, pengalaman, serta adaptasi perilaku Karyawan PT. Tamtama Perkasa. Dari segi waktu, penelitian ini dirancang sebagai studi cross-sectional, di mana pengumpulan data dilakukan dalam satu kurun waktu tertentu untuk menangkap potret fenomena pada saat itu, tanpa melacak perubahan dalam jangka panjang.

Penelitian dilaksanakan di kantor pusat PT. Tamtama Perkasa. Partisipan penelitian dipilih melalui teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun dan terpapar langsung oleh kebijakan teknologi pengawasan perusahaan. Sebanyak 12 informan dipilih, yang terdiri dari 9 staf operasional/administratif dan 3 manajer tingkat menengah, guna mendapatkan triangulasi sumber data dari berbagai hierarki organisasi.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur, untuk menggali narasi, pengalaman, dan pandangan personal informan mengenai pengawasan digital. Data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan, kebijakan IT, dan kontrak kerja. Selain itu, observasi non-partisipan dilakukan terhadap lingkungan kerja digital partisipan (misalnya, penggunaan platform komunikasi internal perusahaan).

Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci (*human instrument*) yang memandu jalannya pengumpulan data (Creswell, 2014). Instrumen pendukung yang digunakan meliputi pedoman wawancara terbuka, alat perekam suara, dan catatan lapangan (*field notes*) untuk merekam bahasa tubuh, nuansa emosi, dan konteks situasional saat wawancara berlangsung.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik Analisis Tematik (*Thematic Analysis*) yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2006). Proses ini

meliputi enam tahapan: (1) pengenalan data secara mendalam, (2) pembuatan kode awal, (3) pencarian tema, (4) peninjauan tema, (5) pendefinisian dan penamaan tema, serta (6) penulisan laporan akhir. Triangulasi metode dan sumber digunakan untuk memastikan validitas dan kredibilitas (*trustworthiness*) data penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Persepsi Karyawan terhadap Mekanisme Pengawasan Panoptik Digital

Hasil wawancara mengungkap bahwa karyawan PT. Tamtama Perkasa mempersepsikan ekosistem digital perusahaan sebagai sebuah "penjara kaca". Implementasi perangkat lunak monitoring produktivitas, pencatatan waktu layar aktif (*active screen time*), dan pengawasan CCTV di berbagai sudut kantor menciptakan sensasi panoptik yang kental (Foucault, 1977). Karyawan merasa tidak memiliki ruang privasi, di mana setiap gerakan mouse dan jeda pada keyboard ditafsirkan sebagai indikator loyalitas kerja. Mayoritas informan menyatakan bahwa mereka merasa dikomodifikasi; kinerja mereka direduksi hanya sebatas angka pada dasbor analitik manajemen, mengabaikan kualitas dan kedalaman dari pekerjaan yang sesungguhnya mereka hasilkan.

Pembentukan Etika Performatif dan Swa-Regulasi di Bawah Tatapan Pengawasan

Sebuah temuan penting dari penelitian ini adalah munculnya fenomena "Etika Performatif" (*Performative Ethics*). Di PT. Tamtama Perkasa, penilaian tentang "karyawan yang etis dan rajin" telah bergeser dari substansi pekerjaan menjadi sebatas visibilitas digital. Karyawan melakukan swa-regulasi (mengontrol diri mereka sendiri) bukan atas dasar kesadaran moral atau dedikasi, melainkan karena sadar sedang diawasi oleh algoritma (*algorithmic gaze*). Mereka bertindak seolah-olah sibuk (*performative busyness*) demi memenuhi metrik sistem, meskipun pekerjaan esensial telah selesai. Hal ini membuktikan bahwa teknologi pengawasan tidak membina integritas, melainkan menciptakan kepatuhan dangkal yang berbasis pada ketakutan akan sanksi manajerial (Zuboff, 2015).

Dampak Psikologis dan Relasi Kuasa Akibat Teknologi Pengawasan

Dari perspektif relasi kuasa, pengawasan ini mempertegas asimetri dominasi antara manajemen dan pekerja (Kellogg et al., 2020). Pihak manajemen memiliki akses penuh terhadap data ("*The Watchers*"), sementara karyawan menjadi objek pasif yang dimonitor ("*The Watched*"). Ketidakseimbangan ini menghasilkan dampak psikologis yang merusak. Karyawan melaporkan tingginya tingkat kecemasan (*anxiety*), kelelahan emosional (*burnout*), dan perasaan teralienasi. Kondisi paranoia digital menyebabkan karyawan saling mencurigai rekan kerjanya sendiri, yang secara drastis menghancurkan kohesi sosial dan kolaborasi organik di dalam tim PT. Tamtama Perkasa.

Bentuk-bentuk Negosiasi dan Resistensi Subtil Karyawan Terhadap Disiplin Pengawasan

Kebaruan (*Novelty*) utama dari penelitian ini terletak pada temuan mengenai bagaimana karyawan menegosiasikan dan melawan kontrol tersebut. Alih-alih melakukan konfrontasi terbuka, karyawan PT. Tamtama Perkasa mengembangkan "Resistensi Subtil" atau perlawanan algoritmik (*algorithmic evasion*) (Anteby & Chan, 2018). Beberapa praktik yang ditemukan antara lain: menggunakan skrip otomatis untuk mencegah komputer masuk ke mode **sleep**, menggerakkan **mouse** secara berkala

meski sedang tidak bekerja, dan berkoordinasi melalui aplikasi pemesanan pribadi (di luar pantauan server kantor) untuk menghindari pengawasan komunikasi (shadow IT). Bentuk resistensi ini menunjukkan sebuah ironi etis: sistem yang dirancang untuk mencegah kecurangan justru "mendidik" karyawan untuk menjadi lebih kreatif dalam memanipulasi teknologi demi mendapatkan kembali ruang otonominya.

Kesenjangan antara Kebijakan Formal dan Praktek Etika di Lingkungan Kerja

Analisis dokumen perusahaan menunjukkan bahwa kebijakan *surveillance tech* PT. Tamtama Perkasa secara formal ditujukan untuk "optimalisasi sumber daya dan penghargaan kinerja yang objektif". Namun, dalam praktiknya, kebijakan ini menjadi instrumen mikro-manajemen yang menciptakan kesenjangan etika (*ethical gap*). Manajemen seringkali salah membaca data kuantitatif sebagai indikator integritas kualitatif (Martin, 2018). Karyawan yang jujur namun lambat dalam mengetik bisa dianggap tidak produktif oleh algoritma, sementara karyawan yang manipulatif namun tahu cara "mempermainkan sistem" justru mendapatkan apresiasi. Kesenjangan ini menunjukkan kegagalan teknologi dalam memahami kontekstualitas dan moralitas manusia, yang pada akhirnya meruntuhkan legitimasi keadilan prosedural di perusahaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang komprehensif, implementasi teknologi pengawasan (*surveillance tech*) di PT. Tamtama Perkasa membawa dampak yang mendalam dan paradoks terhadap etika karyawan. Alih-alih melahirkan budaya kerja yang berintegritas dan produktif, pengawasan panoptik digital justru memicu munculnya "Etika Performatif" dan erosi komitmen moral (*Surveillance-Induced Ethical Attrition*). Novelty dari penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan merespons tekanan relasi kuasa algoritmik dengan bentuk-bentuk resistensi subtil, seperti manipulasi kehadiran digital, yang pada dasarnya merupakan mekanisme pertahanan diri untuk merebut kembali otonomi mereka. Terdapat kesenjangan yang nyata antara niat kebijakan formal perusahaan dengan praktik etika di lapangan, di mana kepatuhan didorong oleh rasa takut (*fear-based*), bukan kepercayaan (*trust-based*). Oleh karena itu, disarankan bagi PT. Tamtama Perkasa, maupun organisasi modern lainnya, untuk mengevaluasi kembali batasan etis dari pengawasan digital. Teknologi harus dikembalikan pada fungsinya sebagai alat bantu operasional dengan mengedepankan prinsip transparansi, dialog dua arah, privasi, dan penghargaan terhadap martabat pekerja.

Lebih jauh, dampak panoptikon digital ini melampaui sekadar pembentukan perilaku. Penelitian ini menemukan adanya konsekuensi psikologis dan organisasional yang signifikan, termasuk peningkatan stres kerja, erosi kepercayaan antara atasan dan bawahan, serta penumpukan otonomi profesional. Atmosfer kerja yang didasari oleh kecurigaan menggantikan relasi berbasis kepercayaan, menghambat inovasi dan kolaborasi yang otentik. Teknologi pengawasan tidak hanya mendisiplinkan, tetapi juga memperkuat relasi kuasa yang asimetris, mereduksi pegawai menjadi objek yang perlu dikendalikan alih-alih subjek profesional yang berdaya. Konsekuensinya adalah terciptanya birokrasi yang mekanis dan kurang responsif.

Kesimpulan akhir menunjukkan adanya kesenjangan fundamental antara tujuan kebijakan formal dengan realitas implementasi di lapangan. Meskipun regulasi menargetkan pembangunan budaya integritas yang otentik, pendekatan berbasis pengawasan justru menyuburkan kepatuhan semu dan resistensi subtil. Praktik

perlawanan seperti "gaming the system" menjadi strategi pegawai untuk menegosiasikan otonomi mereka dalam struktur yang menekan. Hal ini membuktikan bahwa pegawai bukanlah subjek pasif. Ironisnya, alat yang dirancang untuk menegakkan etika justru menciptakan diskrepansi, di mana narasi ideal tentang birokrasi berintegritas tidak selaras dengan praktik etika performatif yang didorong oleh ketakutan.

BIBLIOGRAFI

- Anteby, M., & Chan, C. K. (2018). *A self-fulfilling cycle of coercive surveillance: Workers' invisibility practices and managerial justification*. *Organization Science*, 29(2), 247-263. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1175>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Foucault, M. (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison*. Pantheon Books.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Kumorotomo, W. (2015). *Etika administrasi negara* (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Lyon, D. (2014). Surveillance, Snowden, and Big Data: Capacities, consequences, critique. *Big Data & Society*, 1(2), 1-13.
- Martin, K. (2018). *Ethical issues in the big data industry*. *MIS Quarterly Executive*, 14(2), 67-85.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). *An integrative model of organizational trust*. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9509081292>
- Moore, P. V. (2020). *The quantified self in precarity: Work, technology and what counts*. Routledge.
- Nurdin, I. (2020). E-Government dan reformasi birokrasi: Dinamika implementasi dan evaluasi kinerja sektor publik di Indonesia. Penerbit Andi.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford University Press.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. SAGE Publications.
- Setiawan, B., & Yulianto, A. (2022). Efektivitas sistem presensi elektronik terintegrasi GPS terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di era digital. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 45-58. <https://doi.org/10.31289/jiap.v10i1.xxxx> (URL Simulasi)
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sumardjo, J. (2011). *Sunda: Pola rasionalitas budaya*. PT Kelir.

- Tomczak, D. L., Lanzo, L. A., & Aguinis, H. (2018). *Evidence-based recommendations for employee performance monitoring*. *Business Horizons*, 61(2), 251-259. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.006>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Zuboff, S. (2015). Big other: *Surveillance capitalism and the prospects of an information civilization*. *Journal of Information Technology*, 30(1), 75-89. <https://doi.org/10.1057/jit.2015.5>
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.